Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8470374
Centre d'intérêt: 870

Hamel, Thérèse.

Formation scolaire, formation en entreprise : opposition ou complémentarité? : l'exemple des stages dans l'enseignement professionnel / Thérèse Hamel avec la collab. de Mark Prentice. -- Sainte-Foy : INRS-Education, 1983.
xi, 186 p. ; 28 cm.

Code: R-168. Bibliogr.: p. 157-162.

Descripteur(s): *Formation professionnelle *Stage *Formation dans l'entreprise *Enseignement professionnel *Entreprise *Revue de la documentation *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Commission des écoles catholiques de Québec (Québec)

Identificateur(s) de sujet: *Relations école-entreprise

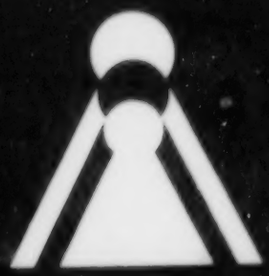
Etant donné l'importance donnée aux stages comme mesure permettant une liaison plus étroite entre l'école et l'entreprise et l'absence d'étude d'ensemble sur le sujet, cette recherche veut amorcer une compréhension de la formule des stages de l'enseignement secondaire professionnel. L'objectif visé est de dégager les conditions nécessaires pour que les stages soient profitables aux étudiants qui les suivent. Dans un premier temps, le document fait la synthèse d'une revue de la documentation sur le sujet. Dans un second temps, il décrit la situation des stages au Québec et l'illustre à l'aide du cas de la Commission des écoles catholiques de Québec.

La clientèle visée dans l'étude est constituée d'élèves qui poursuivaient une formation professionnelle au niveau secondaire pendant l'année scolaire 1981-1982. Les élèves de ces programmes ont, pour la grande majorité, effectué leur stage durant la dernière année de leur formation. Sur 1131 élèves qui ont effectué un stage en 1981-1982, 723 ont été retenus; ils étaient répartis en 28 profils, regroupés en dix secteurs. Les dossiers de chacun ont été examinés.

Suite à cette étude, l'auteur croit avoir décelé l'émergence de nouveaux rapports entre l'école et l'entreprise dans le processus de formation de la force de travail, rapports où en définitive et compte tenu du contexte de crise actuel, l'entreprise et le patronat acquièrent de plus en plus de contrôle sur cette formation. Or, ce contrôle n'est pas sans représenter certains dangers, étant donné les intérêts divers des intervenants. Compte tenu de la complexité de la situation et des réactions des jeunes, l'auteur propose une transformation de l'école où la formation dans l'entreprise prendrait une autre forme que celle pratiquée actuellement.

Type de document: r

Région(s) administrative(s): 03



INRS
ÉDUCATION

Institut national de la
recherche scientifique

EDUQ 8470374

FORMATION SCOLAIRE - FORMATION EN ENTREPRISE: OPPOSITION OU COMPLÉMENTARITÉ? L'EXEMPLE DES STAGES DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

THERÈSE HAMEL

R-168
INRS-ÉDUCATION

Novembre 1983

Avec la collaboration de MARK PRENTICE

"Écrivez ce que vous désirez écrire, c'est tout ce qui importe, et nul ne peut prévoir si cela importera pendant des siècles ou pendant des jours. Mais sacrifier un cheveu de la tête de votre vision, une nuance de sa couleur, par détérence envers quelque maître d'école tenant une coupe d'argent à la main ou envers quelque professeur armé d'un mètre, c'est commettre la plus objecte des trahisons".

Virginia Woolf, Une chambre à soi, p. 144

REMERCIEMENTS

Nous voulons remercier ici toutes celles et tous ceux qui nous ont permis de mener à bien cette recherche.

Nicole Boutet et Jean-Marc Dumas du centre de documentation

Denis Michaud et Denis Rhéaume pour les aspects informatiques

Réal Pélerin de la CECQ qui nous a très gentiment donné accès aux données sur les stages dans cette commission scolaire

et enfin toutes celles qui ont participé à la dactylographie de ce rapport:

Lizette Boivin
Nicole Roy

de même qu'à Michel Boulanger qui a réalisé l'impression

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS iii

TABLE DES MATIERES v

LISTE DES TABLEAUX 1

LISTE DES APPENDICES 3

0.0 INTRODUCTION 5

0.1 LE STAGE AU COEUR DE DEUX LOGIQUES: CELLE DE L'ÉCOLE ET CELLE DE L'ENTREPRISE 9

0.2 L'ENGOUEMENT POUR LA FORMATION EN ENTREPRISE: UNE NOUVEAUTÉ?..... 12

0.3 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE 14

0.4 PRÉSENTATION DES HYPOTHÈSES 16

PARTIE I: LES EXPÉRIENCES ALLEMANDE ET FRANÇAISE 17

1.0 LES FORMULES DE TYPE "STAGES" DANS D'AUTRES CONTEXTES 19

1.1 PRÉSENTATION DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE 19

1.2 LES DIVERSES FORMULES DE FORMATION 22

1.21 L'apprentissage 23

1.22 Les pactes nationaux pour l'emploi 25

- Les contrats emploi-formation 26
- Les stages pratiques en entreprise 26
- Les stages de formation professionnelle .. 28
- Autres mesures dans les pactes 29

1.23 Les stages du CPPN-CPA 30

1.24 Les séquences éducatives 31

1.25 Le système allemand d'alternance 32

1.3 LES PACTES POUR L'EMPLOI : VUE D'ENSEMBLE 32

2.0 LES STAGES: UN NOUVEAU MODE DE GESTION DE LA FORCE DE TRAVAIL? 37

2.1 NOUVELLE GESTION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI 37

2.2 VASTE ENTREPRISE DE SOCIALISATION-MORALISATION ... 41

3.0 VERS UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE FORMATION OÙ L'ÉCOLE EST REMISE EN QUESTION ?..... 45

3.1 LES ARGUMENTS 45

3.2 L'ÉCOLE CONCURRENTE DE L'ENTREPRISE 47

3.3 LES STAGES COMME ARME À DOUBLE TRANCHANT..... 50

3.4 VERS UNE REFONTE-TRANSFORMATION DE L'APPAREIL SCOLAIRE 52

PARTIE II: LES STAGES AU QUÉBEC 55

SECTION 1

0.0 DANS LA JUNGLE DES STAGES 57

0.1 LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE ET LES STAGES: ESSAI DE DÉFINITION 57

0.2 SURVOL HISTORIQUE DES POLITIQUES FAVORISANT LES STAGES 61

0.3 EXEMPLE D'UNE POLITIQUE DE STAGE: LE COMITÉ INDUSTRIE-ÉCOLE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN 65

0.4 LES INTERVENANTS ET LES STAGES 67

SECTION 2: UNE ÉTUDE DE CAS À LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC (MARK PRENTICE) 75

PRÉAMBULE 75

LEXIQUE DU VOCABULAIRE EMPLOYÉ DANS CETTE SECTION 76

0.0 INTRODUCTION 79

0.1 BUTS ET OBJECTIFS 82

0.1.1 Délimitation de l'étude: La Commission écoles catholiques de Québec..... 83

0.1.2 Limites de l'étude 88

1.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SECONDAIRE AU QUÉBEC 89

1.1 Caractéristiques et répartition de la population étudiante..... 89

1.2 Effectifs scolaires du niveau secondaire 89

1.3 Distribution des élèves dans les sous-filières de l'enseignement professionnel..... 91

1.4 Origine sociale des élèves au professionnel court 92

1.5 Moyenne d'âge au secondaire 93

1.6 Nombre de profils offerts au Québec 94

1.7 Distribution de la population étudiante par sexe et par secteur d'enseignement professionnel 95

2.0 LES ÉLÈVES DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SECONDAIRE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 100

2.1 Indice de la relation étude-travail 101

2.2 Utilité des connaissances acquises pour l'emploi occupé 102

2.3 Secteur économiques et emploi des finissants, finissantes du professionnel court 103

2.4 Rémunération des finissants et finissantes et retour aux études 104

2.5 Taux de chômage des diplômés de l'enseignement professionnel 105

2.6 Finisssants et finissantes du professionnel et retour aux études 107

2.7 Pourcentage des finissants et finissantes qui travaillent à temps partiel 108

3.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AU QUÉBEC ET LES STAGES . 110

3.1 Progression du nombre de stagiaires 110

3.2 Taux d'activité selon que l'étudiant, étudiante a fait ou non un stage 111

4.0 LES STAGES À LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC (CECQ) 115

4.1 Effectifs scolaires de la région de Québec 115

4.2 Distribution des stagiaires selon le sexe et le secteur d'enseignement 117

4.3 Distribution des stagiaires selon le lieu de stage 119

4.4 Les secteurs d'enseignement et les lieux de stage 120

4.5 Distribution des stagiaires selon le domaine public ou privé 124

4.6 Les stages en milieu gouvernemental 125

4.7 Lieu géographique des stages..... 126

4.8 Nombre de stagiaires accueillis par lieu de stage 128

5.0 LES STAGES À LA CECQ: CONCLUSION..... 133

6.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET LES STAGES AU SECONDAIRE: BILAN ET PERSPECTIVES 135

7.0 CONCLUSION 139

SECTION 3

0.0 LES STAGES OÙ CERTAINES CRAINTES SE PRÉCISENT 141

0.1 La formation en entreprise des adultes: quelques données générales 141

0.2 Des hypothèses se confirment 144

0.3 Certaines convergences émergent d'expériences diverses 147

0.4 Les stages Barre au Québec ou les nouvelles politiques d'insertion sociale et professionnelle 147

1.0 CONCLUSION GÉNÉRALE 153

BIBLIOGRAPHIE 157

APPENDICES 163

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 Effectifs scolaires du niveau secondaire
Province de Québec

TABLEAU 2 Effectifs scolaires du niveau secondaire par sexe
Province de Québec

TABLEAU 3 Distribution des élèves à l'enseignement professionnel
Province de Québec

TABLEAU 4 Moyenne d'âge (réel) des élèves du secondaire
Province de Québec

TABLEAU 5 Répartition des élèves par secteur enseignement professionnel

TABLEAU 6 Effectifs des élèves du secondaire par sexe et par secteur enseignement professionnel

TABLEAU 7 Indice de l'utilité des connaissances acquises pour l'emploi occupé

TABLEAU 8 Indice de l'utilité des connaissances acquises pour l'emploi occupé

TABLEAU 9 Distribution des finissants, finissantes de l'enseignement à l'intérieur des secteurs d'activités économiques

TABLEAU 10 Rémunération des finissants, finissantes de l'enseignement professionnel

TABLEAU 11 Taux de chômage pour les diplômés de l'enseignement professionnel

TABLEAU 12 Pourcentage des finissants, finissantes du professionnel qui retournent aux études

TABLEAU 13 Pourcentage des finissants, finissantes qui travaillent à temps partiel, selon le sexe et la filière d'enseignement professionnel

TABLEAU 14 Progression du nombre de stagiaires de l'enseignement professionnel secondaire

TABLEAU 15 Taux d'activité (travail) pour les élèves qui ont fait un stage par rapport à ceux, celles qui n'en ont pas fait

TABLEAU 16 Pourcentage des finissants, finissantes qui ont un emploi dans le domaine de leur formation, selon qu'ils, elles ont fait ou non un stage

TABLEAU 17 Effectifs scolaires de niveau secondaire, région administrative de Québec (03)

TABLEAU 18 Effectifs scolaires du secondaire, Commission des écoles catholiques de Québec (CEQ)

TABLEAU 19 Distribution des stagiaires par sexe, CECQ

TABLEAU 20 Distribution des stagiaires par sexe et par secteur d'enseignement CECQ

TABLEAU 21 Distribution des stagiaires, par sexe, selon le secteur économique de leur lieu de stage, CECQ

TABLEAU 22 Distribution des stagiaires, par sexe, selon le sous-secteur économique de leur lieu de stage, CECQ

TABLEAU 23 Distribution des stagiaires selon leur secteur d'enseignement et le secteur économique de leur lieu de stage, CECQ

TABLEAU 24 Distribution des stagiaires selon le sexe et le domaine (privé-public) du lieu de stage, CECQ

TABLEAU 25 Distribution des stagiaires, par sexe et par palier de gouvernement, CECQ

TABLEAU 26 Distribution par sexe, selon le lieu géographique du stage, CECQ

TABLEAU 27 Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement et par lieu géographique du stage, CECQ

TABLEAU 28 Nombre de stagiaires dans un même lieu de stage, CECQ

LISTE DES APPENDICES:

APPENDICE 1 Politique de stages industriels équipement motorisé

APPENDICE 2 Exemple de fiche d'évaluation

APPENDICE 3 Exemple de fiche d'évaluation

APPENDICE 4 Distribution des stagiaires par profil d'enseignement

APPENDICE 5 Fiche de codification

APPENDICE 6 Villes et municipalités faisant partie de la communauté urbaine de Québec

APPENDICE 7 Distribution par sexe et par secteur d'enseignement des élèves inscrits au professionnel supplémentaire. Province de Québec, année scolaire 1981-1982

APPENDICE 8 Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement professionnel

APPENDICE 9 Distribution des stagiaires par sexe et par secteur d'enseignement professionnel

APPENDICE 10 Distribution des stagiaires par sexe et par profil d'enseignement professionnel

APPENDICE 11 Distribution des stagiaires par sous-secteur d'activité économique du lieu de stage

APPENDICE 12 Distribution des stagiaires par sexe et par sous-secteur d'activité économique du lieu de stage

APPENDICE 13 Distribution des stagiaires par sexe et par secteur d'activité économique du lieu de stage

APPENDICE 14 Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement professionnel et par secteur d'activité économique du lieu de stage

APPENDICE 15 Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement professionnel et par pallier de gouvernement du lieu de stage

APPENDICE 16 Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement professionnel et par le lieu géographique du lieu de stage

APPENDICE 17 Distribution des stagiaires par profil d'enseignement professionnel et par lieu géographique du stage

APPENDICE 18 Distribution des stagiaires selon leur secteur d'enseignement et le domaine (privé-public) de leur lieu de stage

0.0 INTRODUCTION

L'étude des politiques actuelles du ministère de l'Éducation en matière de formation professionnelle des jeunes[1] démontre que l'on semble s'orienter de plus en plus vers une formation pratique en dehors des lieux de l'école, soit sous la forme de stages, d'apprentissage sur le tas, d'alternance école-travail etc... Or, certaines formules de ce type existent déjà actuellement, et nous pensons à l'enseignement coopératif (Université de Sherbrooke, École de technologie supérieure), aux stages aux niveaux secondaire, collégial et universitaire, et ceci tant à l'enseignement général que professionnel. Devant ce fait, il nous semble important d'étudier la réalité des stages dans

---

1 Hamel, Thérèse (1983), L'enseignement professionnel au Québec: vers une soumission plus étroite de l'école à l'entreprise? INRS-Éducation, R-152, 188 pages.

l'enseignement professionnel, car ce type de formation représente peut être, selon nous, l'embryon de nouvelles formules de formation où le milieu du travail serait mis beaucoup plus à contribution.

Les rapports entre formation scolaire et formation dans l'entreprise sont complexes et contradictoires. Certains ne privilégient que ce qui est donné par l'institution scolaire, d'autres ne reconnaissent qu'une formation "réelle" et "concrète" sur les lieux de travail. Enfin, certains voulant rallier les deux positions, exigent une liaison plus étroite avec le monde du travail, une meilleure insertion professionnelle et valorisent une formation combinant les deux comme les stages.

La question de la formation en entreprise sous ses diverses formes et ses rapports à la formation en institution scolaire est pratiquement inabordée dans les recherches. Dans le cas de la formation des adultes, Pierre Paquet apporte quelques éclairages.

> "Plus de personnes sont rejointes par des actions de formation offertes par les entreprises à leur employés que par l'ensemble des institutions éducatives des trois niveaux offrant aux adultes des activités de formation"[2]

Qu'en est-il de la formation professionnelle des jeunes? Dans le cas précis des stages et plus particulièrement de ceux qui touchent l'enseignement professionnel, l'absence de recherche est encore plus flagrante.

La réalité des stages au Québec est peu ou pas connue et à l'heure actuelle, nous ne disposons que de bribes de connaissances. C'est pourquoi, par notre projet de recherche, nous voulons commencer à briser le voile sur cette réalité de façon à mieux comprendre la fonction sociale des stages.

---

2 Paquet, Pierre (1982a), Citoyen, ton éducation t'appartient, Association d'éducation du Québec, p. 21.

Certaines questions doivent être posées.

- Quelle est l'importance des stages comme type de formation?
- Qui sont les étudiants et étudiantes qui font des stages?

  Quel type de stages sont organisés?

- Quel est le contenu de ces stages?

- Est-il en relation avec la formation donnée à l'école?

- Quel est le contrôle qu'exerce l'institution scolaire sur le stage lors de sa réalisation dans l'entreprise?

- Existe-t-il des conventions de stages, le cas échéant sont-elles respectées?

- Quels sont les effets à long terme des stages? Permettent-ils une meilleure insertion sociale et professionnelle? etc... etc...

Autant de questionnement auquel il est impératif de répondre, si l'on veut savoir si les stages permettent véritablement aux étudiants et étudiantes d'être mieux préparés au marché du travail, s'ils constituent des formules qui améliorent et même revalorisent l'enseignement professionnel ou non. Nous nous limiterons dans cette étude à quelques-unes de ces questions.

Dans d'autres contextes par contre, (et plus spécifiquement en France et en Allemange) le phénomène de la formation de jeunes en entreprise (dont les stages, quoique sous des formes spécifiques) commence à être mieux connu.

Les travaux d'Émile Visseaux (1977) de Nicole de Maupéou-Abboud (1977), (1978), de F. Piettre et D. Shiller (1979), de Pierre Tartakow-

sky (1981), de Lucie Tanguy (1982), de Claude Dubar (1980), de Jacques Hédoux (1981) apportent des éclairages sur les problèmes, les dangers, mais aussi les possibilités d'une formation sur les lieux de travail.

Au Québec, peu de recherches abordent cette question. Les travaux d'Yvan Arsenault (1979) sur les stages en adaptation scolaire, et ceux de Pierre Paquet et al. (1982b) sur la formation en entreprise (recherche faite dans le cadre des travaux de la Commission Jean) font en quelques sorte oeuvres de pionniers.

Devant l'importance donnée aux stages comme mesures permettant une liaison plus étroite entre l'école et l'entreprise et comme aucune étude au Québec ne permet d'avoir une vue d'ensemble du phénomène des stages de l'enseignement professionnel secondaire, nous amorcerons dans cette recherche une compréhension de cette formule de formation pour dégager les conditions nécessaires pour que ceux-ci soit réellement profitables aux étudiants et étudiantes qui les suivront.

Nous voulons cerner la place des stages dans l'ensemble de la formation professionnelle, leur fonction sociale, les enjeux de ceux-ci. Le stage est-il un excellent moyen de lier le monde de l'éducation et le monde du travail ou, au contraire, représente-il une négation de l école? Nous croyons qu'il est primodial d'étudier en profondeur les stages, avant que ceux-ci ne soient généralisés et implantés de façon massive. Cette étude se veut un début de compréhension de ce phénomène.

0.1 LE STAGE AU COEUR DE DEUX LOGIQUES: CELLE DE L'ÉCOLE ET CELLE DE L'ENTREPRISE

> "L'entreprise aujourd'hui n'est conçue que pour qu'on y travaille quelle que soit la personnalité de l'employeur "sincère" ou "profiteur"; l'entreprise possède sa vie, ses rythmes propres: ceux de la production".
>
> Pierre Tartakowsky (1981), "L'usine avant l'heure", p. 148

Tout comme l'enseignement professionnel est à la charnière entre l'école et la production, le stage se situe encore plus directement encore à l'articulation entre les exigences du monde scolaire et celles du marché du travail. L'école et l'entreprise (prise dans son sens large) ont à cet égard des logiques différentes, mais qui s'inter-influencent de façon dialectique. Le stage de par sa nature, i.e. une étape de la formation s'effectuant sur les lieux du travail, est au coeur des contradictions de ces deux logiques. D'un côté, l'entreprise doit répondre aux impératifs de la production alors que de l'autre, l'institution scolaire vise, autant que faire se peut, l'élargissement maximal de la formation.

Pour l'entreprise où les critères de rendement priment et où entre en jeu la productivité, la formation se doit d'être immédiatement utile et les employeurs l'avouent eux-mêmes facilement.

> "L'entreprise ne peut être tenue responsable que de cette formation professionnelle qui accroîtra la productivité de ses employés dans leurs tâches et dont les avantages sont supérieurs aux coûts. Autrement dit, la formation professionnelle menée par l'entreprise

doit être rentable, elle doit contribuer à l'accomplissement du rôle économique de l'entreprise"[3]

Par contre dans l'institution scolaire, la transmission des savoirs et une formation assez large priment sur la rentabilité immédiate.

Dans ce sens, il existe une différence fondamentale entre l'atelier scolaire où l'élève met en pratique sa formation (même dans les cas où l'on tente le plus possible de reproduire les conditions de l'entreprise) et le stage où un "véritable" employeur est aux prises avec la concurrence, la recherche du profit etc. Une erreur à l'atelier n'a pas les mêmes conséquences qu'une pièce ratée à l'usine. De même, un texte mal "tapé" à l'école n'a pas les conséquences qu'une lettre mal dactylographiée envoyée dans un bureau ou à un client.

Tout comme l'entreprise et l'école ont des buts différents, le stagiaire et son "patron" ont aussi des intérêts contradictoires. Dans le stage, l'étudiant et l'employeur ne viennent pas chercher la même chose.

Le stage est donc le lieu privilégié d'étude des affrontements entre l'école qui a un projet de formation et l'entreprise. C'est véritablement dans les stages et dans tout genre de formation dans l'entreprise, que l'affrontement entre les deux logiques est le plus fort, car pendant le stage, on confronte la formation reçue et sa mise en application. De plus, c'est là que l'on constate si la socialisation-moralisation a été véritablement efficace.

Constamment tiraillés entre les deux logiques, les stages peuvent d'un côté, apporter une excellente transition entre l'école et le marché du travail; mais ils peuvent tout aussi bien représenter une limitation

---

3 Chambre de commerce de la province de Québec (1980), Mémoire présenté à la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes, p. 5.

de la formation aux seuls postes de travail vécus dans le stage ou, dans un cas extrême, signifier une négation de l'école dans le sens où le stage serait vu comme remplaçant la formation scolaire.

> "Ceux-ci constituent à la fois l'aboutissement et la négation de la formation scolaire i.e. reçue à l'école. Les stages sont en effet nécessaires pour initier les étudiants au "vrai" monde du travail, mais en même temps par leur intermédiaire, l'entreprise signifie à l'école son incapacité à donner une formation professionnelle complète (disqualification de la seule compétence certifiée par un diplôme scolaire)"[4]

Les stages montrent-ils la futilité de l'école, sont-ils une "oxygénation" de celle-ci, représentent-ils la vraie vie par rapport à l'irréalité de l'école ou au contraire doit-on les considérer comme médiateurs entre l'école et le travail, comme la meilleure transition, comme l'insertion sociale et professionnelle par excellence?

Partisans - partisanes de même que détracteurs - détractrices des stages font valoir les avantages et désavantages de cette formule de formation. Avant de se prononcer et de généraliser celle-ci, il importe croyons-nous d'y voir plus clair. L'impact, l'apport pédagogique et la fonction sociale d'un stage peuvent en effet varier énormément selon les objectifs poursuivis, le type de stage effectué, le type d'entreprise où il se réalise, le suivi du ou de la stagiaire, le contrôle exercé par l'institution scolaire sur le stage etc... Il convient donc d'analyser la nature, l'impact, la fonction sociale des stages tels que pratiqués actuellement.

---

4 Fournier, Marcel, (1979), "L'enseignement professionnel: une réalité contradictoire" in Innover au passé. Les enjeux du livre orange tels que vus par des spécialistes en éducation. p. 37.

0.2 L'ENGOUEMENT POUR LA FORMATION EN ENTREPRISE: UNE NOUVEAUTÉ?

De la Commission royale d'enquête sur l'enseignement technique et industriel de 1913, en passant par le Rapport Tremblay, le Livre vert sur l'enseignement primaire et secondaire, le Rapport Nadeau, etc., on a toujours trouvé intéressante l'idée d'instaurer des formules de formation dans le cadre de l'entreprise. Diverses expériences de tous genres ont même été tentées dont l'histoire reste à faire. L'idée n'est donc pas neuve.

Avec les plus récents énoncés de politique du ministère de l'Éducation sur l'enseignement professionnel[5], un tournant s'amorce. Il ressort clairement de notre étude sur ces politiques que le ministère s'oriente vers une intensification des liens école-travail et des liens industrie-école, dont une des composante est le développement de formules de formation dans le cadre de l'entreprise dont les stages, l'autre composante étant la généralisation de structures de liaisons organiques école-travail.

Alors qu'auparavant les filières et sous-filières de l'appareil scolaire faisaient toute parties de l'école, actuellement, on s'orienterait vers une sous-filière non-scolaire dont feraient partie les stages. La panacée pour les "non-scolarisables" deviendrait la formation sur les lieux de travail.

Du premier document de consultation de février 1980 aux propositions de relance et de renouveau de mai 1982, l'insistance sur les formules de formation comme les stages est de plus en plus fréquente. Par la suite, lors des colloques régionaux sur les propositions de relance et de renouveau de l'automne 82, de même que lors des audiences nationa-

---

5 La formation professionnelle au Québec, (février 1980), La formation professionnelle des jeunes au Québec (septembre 1980) et La formation professionnelle des jeunes. Propositions de relance et de renouveau (mai 1982).

les de février 1983, ces tendances se sont développées. Dans un document du ministère de l'Éducation sur les ateliers des colloques, on précise que:

> "Les stages en entreprise sont le moyen privilégié par beaucoup d'ateliers pour donner une bonne formation professionnelle aux jeunes"[6]

Le 16 avril 1983, Roger Thériault de la Direction général du développement pédagogique du ministère de l'Éducation disait

> "Si des stages n'étaient pas organisés dans des entreprises pour les élèves de la voie pratique, ces jeunes ne seraient tout simplement plus à l'école du tout. Ils seraient des "drop-out" caractérisés, des "drop-out" reconnus. Le choix est simple. Il se situe entre le stage dans une entreprise, y compris à la limite dans une maison privée, et l'"arcade"[7]

Audréa Bouchard, coordonnateur ministériel de la formation professionnel disait, en répondant à la question. Quelle sera la place du monde du travail dans le plan d'ensemble?

> "Je crois que le milieu du travail doit jouer un rôle important dans la formation professionnelle. À plusieurs endroits dans le projet de relance, il est mentionné l'importance d'intensifier les liens entre l'éducation et le travail. Déjà, des relations existent mais elles doivent être structurées sur une base permanente. Ces mécanismes devraient nous permettre, entre autres, une mise à jour rapide de nos programmes, une intégration plus facile des finissants sur le marché du travail et une meilleure organisation des stages dans l'entreprise"[8]

De son côté, le Conseil Supérieur de l'Éducation vient de recommander une période d'apprentissage en milieu de travail de 12 à 18 mois

---

6 Extrait d'un document de travail du MEQ sur les ateliers des colloques sur les propositions de relance et de renouveau, Profil, (janvier 1983), vol. 3, no 2, p. 9.

7 Le Soleil, (16 avril 1983), p. A1.

8 Profil, (janvier 1983), vol. 3, no 2, p. 12.

pour les étudiants et étudiantes de l'enseignement professionnel secondaire.

Enfin, P.H. Lamontagne, du ministère de l'Éducation, est formel sur cette question. Lors d'une rencontre en novembre 1982 avec des maîtres en imprimerie alors qu'on lui demandait où iraient les non-motivés de l'école parmi les structures des propositions de relance et de renouveau, il parla, citant entre autre la France, d'un système d'alternance où éventuellement les étudiants et étudiantes pourraient disposer d'une légère rémunération. L'alternance viserait principalement les jeunes de 16 à 18 ans ayant besoin d'une transition spécifique école-travail et consisterait en une préparation à la vie active pour les fonctions de travail où il n'est nul besoin de cartes de compétence. Un plan d'action est même en préparation au ministère, il devrait sortir sous peu.

On veut donc généraliser et systématiser la formation dans l'entreprise dont les stages.

0.3 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Devant ce fait et dans le but de mieux cerner une réalité trop peu connue, nous voulons pousser plus loin l'étude d'une de ces formules de formation dans l'entreprise, les stages avant que celle-ci ne se généralise. Par cette recherche, nous commencerons à décrypter le phénomène complexe des stages de l'enseignement professionnel.

Dans un premier temps, nous ferons la synthèse d'une revue de la littérature sur le sujet. Dans un second temps, nous examinerons quelle est la situation des stages au Québec et nous dresserons un tableau de la réalité en faisant une étude de cas dans une commission scolaire, en l'occurence la Commission des écoles catholiques de Québec (CECQ)[9].

9 L'étude de cas a été réalisée par Mark Prentice.

Dans la première partie, à travers la littérature existante nous essayerons d'y voir plus clair sur le pour et le contre des stages. Nous voulons amorcer un bilan de la situation à partir des recherches effectuées sur le sujet, quoique dans d'autres contextes, ceci en vue d'une évaluation (dans une perspective future), des stages de l'enseignement professionnel. Par cette revue de la littérature, nous dégagerons les éléments qui confirment ou infirment nos hypothèses sur la signification de la généralisation de ces mesures de formation.

La seconde partie sur le cas québécois permettra de voir dans quelle mesure les politiques actuelles risquent de nous amener aux mêmes situations que, par exemple, en Europe où ces formules sont appliquées depuis plus longtemps. Cette partie de la recherche se divise en trois sections, une qui présente où en est la situation des stages dans la province de Québec, une autre qui présente les résultats de notre étude de cas à la CECQ et une troisième qui montre comment existent déjà en germe diverses autres formules qui s'apparentent aux stages et qui risquent de bouleverser l'organisation de l'appareil scolaire.

Cette recherche est donc de type exploratoire. Comme c'est un domaine très peu fouillé, nous devrons commencer à partir d'une interrogation large ceci afin d'affiner la problématique sur le sujet.

L'étude des politiques du ministère de l'Éducation nous avait amenée à formuler certaines hypothèses* sur le pourquoi et les conséquences de telles formules de formation dans l'entreprise dont voici les principaux éléments.

Un moins grand besoin de main-d'oeuvre qualifiée, un modelage idéologique plus efficace dans l'entreprise que l'école, le désir pour le patronat d'accentuer son contrôle direct sur la formation et les intentions de l'État de réduire sa participation à la formation professionnelle expliquaient pour nous l'engouement actuel pour l'accentuation de la formation dans l'entreprise.

---

* Hamel Thérèse, (1983), op. cit.

Parmi les dangers de ces formules, nous craignions qu'elles n'impliquent une réduction de la formation de base, qu'elles soient une source de main-d'oeuvre bon marché, et qu'en fin de compte, elles mènent les étudiants et étudiantes à des voies sans issues, cette formation risquant de ne pas être reconnue socialement.

Dans cette recherche, et par l'entremise de notre revue de la littérature, nous voudrions pousser plus loin l'étude de deux hypothèses.

0.4 PRÉSENTATION DES HYPOTHÈSES

1) Les stages, comme formule de formation dans l'entreprise, feraient partie d'une nouvelle stratégie de gestion de la force du travail, d'une nouvelle gestion du marché de l'emploi dans un contexte de crise.

2) Les stages seraient finalement la concrétisation de la non-crédibilité de l'institution scolaire et seraient le coup d'envoi d'une remise en question globale de l'école.

L'exploration de ces hypothèses nous permettra de dégager certains éléments de la fonction sociale des stages.

Partie I: LES EXPÉRIENCES ALLEMANDE ET FRANÇAISE

"En nous intéressant à certaines formules actuelles de formation des jeunes, nous cherchons à saisir des courants d'évolution, des politiques, des contradictions en acte, en même temps qu'à analyser des mécanismes et des systèmes provisoires relativement stables: l'articulation des orientations et des pratiques de formation avec les phénomènes et problèmes centraux de travail: qualification, professionnalisation, division du travail, relations professionnelles, conflits de travail".

Nicole de Maupéou-Abboud (1977), Entre l'école et l'entreprise, p. 1.

1.0 LES FORMULES DE TYPE STAGES DANS D'AUTRES CONTEXTES

La France et surtout l'Allemagne ont depuis fort longtemps développé diverses formules de formation où l'entreprise est fortement mise à contribution[10]. Or les cas français et allemand inspirent particulièrement l'OCDE et l'ensemble des pays industrialisés. Au Québec, les références à l'Allemagne et encore plus à la France ne manquent pas, tant dans les énoncés de politiques que dans les analyses du ministère[11]. Comme c'est entre autre dans ces expériences outre-atlantique que l'on veut puiser au Québec, il apparaissait essentiel de mieux connaître ces formules, leurs effets, leurs conséquences, afin de mieux cerner vers où s'oriente la formation professionnelle des jeunes au Québec.

Nous avons donc fait une revue de la littérature sur le sujet. Les principales analyses de ces formules de formation viennent de Nicole de Maupéou-Abboud (1977), (1978), Émile Visseaux (1977), F. Piettre et D. Shiller (1979), Pierre Tartakowsky (1981), Lucie Tanguy (1982) et Jacques Hédoux (1981).

1.1 PRÉSENTATION DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Nicole de Maupéou-Abboud, dans son livre: Entre l'école et l'entreprise[12], a fait une enquête en 1975-76 auprès de 170 jeunes inscrits dans dix actions de formation alternée. Les stages de ces formations préparaient plus spécifiquement au secteur tertiaire. Des employeurs et des formateurs ont été interviewés, et une enquête avec les jeunes qui

---

10 En Allemagne, elles existent depuis le début du siècle.

11 Voir à ce sujet les Travaux d'approfondissement de la Direction des politiques et plans, secteur planification, publiés en mars 80.

12 À l'avenir Nicole de Maupéou-Abboud, (1977) pour le premier tome et (1978) pour le deuxième.

ont suivi ces formations complète le matériel d'analyse. L'auteur met en rapport ces formules de formation avec les politiques économiques, les politiques de division du travail, les idéologies des entreprises et celles des enseignants. Elle établit ensuite une typologie de ces formations (certaines pour les plus qualifiés, et d'autres pour les moins qualifiés) et son enquête montre comment les différentes situations de formation influencent les attitudes et comportements politiques des étudiants et étudiantes par rapport à la qualification, au type de formation désiré, etc.

Émile X Visseaux, dans un texte intitulé Rapport sur les stages en entreprise effectués par les élèves de classe professionnelle de niveau et de classe préparatoire à l'apprentissage[13] (CPPN-CPA) étudie pour le compte du Ministère de l'Éducation Nationale, le fonctionnement interne des stages de formation dans les classes du CPPN-CPA. Celles-ci ont remplacé en 1972, les anciennes transitions pratiques. Elles sont à peu près l'équivalent du professionnel court et des voies pratiques. Avec la nuance que les CPA (classes préparatoires à l'apprentissage) préparent, comme leur nom l'indique, à une formule de formation bien spécifique, l'apprentissage qui est beaucoup plus importante en France qu'ici au Québec. L'auteur limite plus spécifiquement son analyse à l'organisation des stages, au déroulement de ceux-ci, aux difficultés rencontrées, aux relations entre l'appareil de formation et l'entreprise et enfin à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qui ont suivi ces formations.

L'enquête porte sur 253 établissements et 4 questionnaires ont été distribués, un au chef d'établissement, un aux maîtres et lorsque c'était possible, à un échantillon d'élèves et de maîtres de stage (ces derniers étant dans l'entreprise). Des rencontres ont aussi été organisées avec les intéressés.

---

13 À l'avenir Émile X Visseaux (1977).

F. Piettre et D. Shiller, quant à eux, font un bilan critique des pactes nationaux pour l'emploi, mesures organisées à partir de 1977. L'organisation de ces formules, la position des employeurs, des syndicats et surtout les témoignages de stagiaires eux-mêmes, de même qu'une analyse de la place de ces pactes dans la conjoncture socio-politique de leur implantation constitue l'essentiel de leur livre La mascarade des stages Barre[14].

Jacques Hédoux complétera l'analyse de F. Piettre et D. Shiller en étudiant les pactes nationaux pour l'emploi subséquent dans Des jeunesses et des chômages. Dossiers sur la formation professionnelle alternée[15]. L'auteur analyse ces formules de formation en mettant en rapport les positions des promoteurs et détracteurs, les recherches économiques et sociologiques récentes et l'évolution de la division de travail.

Très fouillée, cette étude dégage des hypothèses quant au rôle de l'État dans ces politiques compte-tenu de la conjoncture politique et économique actuelle de crise.

Pierre Tartakowsky dans L'usine avant l'heure[16] étudie les séquences éducatives, sorte de stages nouvellement instaurés dans les Lycées d'enseignement professionnel. On y voit, de l'intérieur, comment sont

---

14 À l'avenir F. Piettre et D. Shiller (1979).

15 Divisé en 7 parties: Parie A: Un dispositif incomplet et incertain. Partie B: Un dispositif controversé. Partie C: Les transformations de l'appareil productif. Partie D: Le chômage des jeunes. Partie E: Les modèles de référence, éléments de bilan: apprentissage et pacte national pour l'emploi. Partie F: De l'allergie au travail. Partie G: Les oubliés de la crise: sous-prolétarisation et paupérisation, Les marginalisations sociales. À l'avenir Jacques Hédoux (1981).

16 À l'avenir Pierre Tartakowsky (1981).

vécus et analysés ces stages par les enseignants et enseignantes[17] et les élèves eux-mêmes, ceci au moyen de questionnaire. Un bilan de ces formules et des perspectives futures en terme de pronostics sont dressés. Tout comme chez Jacques Hédoux et F. Piettre et D. Shiller, elles sont replacées dans la conjoncture politique et économique actuelle.

Enfin, Lucie Tanguy et Annick Kieffer qui en 1975 avaient étudié l'évolution de l'apprentissage en relation avec l'allongement de la période de fréquentation scolaire obligatoire[18] ont dans L'école et l'entreprise. L'expérience des deux allemanges[19] étudié les systèmes allemands de formation par l'alternance, en RFA et RDA. Dans la première partie de leur ouvrage, après avoir présenté le système de formation ouest-allemand, elles analysent celui-ci en faisant ressortir les luttes de pouvoir entre l'État et le patronat, les liens entre le développement de l'alternance et la division de travail et sa fonction sociale et politique.

Une fois chacune des mesures de formation présentées, nous pourrons examiner nos hypothèses quant à la signification de la généralisation de formules où une partie de la formation s'effectue chez un employeur.

1.2 LES DIVERSES FORMULES DE FORMATION

Les différentes formules étudiées sont:

- l'apprentissage
- les pactes nationaux pour l'emploi qui incluent

---

17 Le matériel vient d'une enquête du syndicat national de l'enseignement technique CGT où 535 lycéens ont pu s'exprimer.

18 Dans son article avec Annick Kieffer intitulé "Extension de la scolarisation obligatoire et restauration de l'apprentissage en France. Orientations 53, p. 26 à 49 et Orientations 54, p. 151 à 179.

19 À l'avenir Lucie Tanguy et Annick Kieffer (1982).

- les contrats emploi-formation
- les stages pratiques
- les stages de formation

- les stages de CPPN-CPA
- les séquences éducatives
- la formation en alternance de type allemand.

1.21 L'apprentissage

L'apprentissage est une formule très ancienne en France. Toutefois depuis 1971, elle a repris un certain essor quoique sous une forme actualisée. Elle touche les jeunes qui ont entre 16 et 20 ans. Quelquefois, des dérogations permettent de commencer dès 15 ou même 14 ans, quoique la fréquentation scolaire obligatoire aille jusqu'à 16 ans. Un contrat d'une durée moyenne de deux ans est signé entre l'employeur et l'apprenti, celui-là s'engageant à ce que l'apprenti ait 360 heures de formation. Ce système n'est géré qu'à 11% par les établissements publics et se donne dans un centre de formation pour apprenti. De plus, l'apprenti est salarié (il reçoit un certain pourcentage de SMIC)[20]. Cette formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, le CAP, certificat d'aptitude professionnelle.

Selon Jacques Hédoux (1981), 20% des apprentis ne reçoivent pas leur 360 heures de formation en 1975. La semaine de travail s'étire en général sur 40 et même 50 heures, les heures supplémentaires étant rarement payées. Quoique menant théoriquement au CAP, tout comme l'enseignement professionnel de type scolaire d'ailleurs, cette formule a un taux de diplômés beaucoup plus faible que la voie scolaire. Moins du tiers des apprentis obtient son diplôme. En terme d'effectifs, les chiffres sont les suivants. Selon Madeleine Figeat (1980)[21], il y avait en 1977, 108,271 apprentis, en 1978, ils étaient 103,847 et 115,480 en

20 Salaire minimum

21 Figéat, Madeleine, (1980), Les jeunes et le travail, p. 4.

1979. Pour 1985 Jacques Hédoux prévoit que 250,000 personnes seront en apprentissage. L'origine sociale des apprentis est généralement modeste[22].

L'apprentissage est principalement utilisé par les petites entreprises. En 1978-79, 63% des entreprises utilisant des apprentis avaient de 0 à 4 employés, et 80% avaient moins de 10 employés. 64% des entreprises se retrouvent dans les secteurs suivants: bâtiment et second oeuvre, alimentation, mécanique, et services sanitaires et sociaux. Elles sont en général peu développées au point de vue technologique[23].

De plus, l'apprentissage et la formation professionnelle de type scolaire ne forment pas le même type de force de travail . Ainsi, selon l'étude de Lucie Tanguy et Annick Kieffer (1975), l'apprentissage régresse entre 1960 et 1972, dans toutes les branches industrielles, en valeur relative. Par contre, il augmente dans les services et le commerce, à l'exception de l'alimentation où une légère diminution se fait sentir[24].

De plus, un ordre hiérarchique s'établit entre le CAP de formation scolaire et celui acquis par l'apprentissage, ce dernier aboutissant à des fonctions plus subalternes dans le commerce, par exemple.

Enfin, ce type de formation ne mène pas à de réelles qualifications qui servent dans les secteurs où elle a été acquise, car quoique formés principalement dans la petite et moyenne entreprise, les apprentis aboutiront tôt ou tard dans la grande entreprise comme ouvriers(ères) non qualifiés.

---

22 Voir Lucie Tanguy et Annick Kieffer (1975), op. cit. p. 153.

23 Hédoux, Jacques (1981), op. cit. partie E.

24 Tanguy, Lucie et Annick Kieffer (1975), op.cit., p. 164.

La fonction de l'apprentissage n'est donc pas véritablement d'aider à l'acquisition de savoir-faire mais bien selon les auteurs de former idéologiquement de bons ouvriers(ères). L'apprentissage permettrait de plus à la petite et moyenne entreprise de réduire ses coûts de main-d'oeuvre, l'apprenti ne coûtant que de 15 à 60% des SMIC. De plus l'État assume une partie des cotisations patronales de sécurité sociale pendant au moins un an. Enfin par ricochet, une fois la formation terminée, la grande entreprise bénéficiera de cette main-d'oeuvre docile pour laquelle elle n'a rien eu à débourser. Pour ce qui est de la formation, Lucie Tanguy et Annick Kieffer voient dans l'apprentissage une concession de la classe dominante aux petites et moyennes entreprises, concessions dont elles profitent en dernière instance.

1.22 Les pactes nationaux pour l'emploi

Les pactes nationaux pour l'emploi[25] sont un ensemble de mesures organisées par le gouvernement français à partir de 1977 et s'adressant aux jeunes de 16 à 20 ans. Certaines concernent des demandeurs d'emploi, d'autre pas. Mises en place selon les autorités pour lutter contre le chômage des jeunes et créer des emplois, nous verrons qu'elles avaient en fait bien d'autre rôles à jouer.

En quoi consistent ces pactes pour l'emploi? Tout d'abord, ils regroupent des mesures très différentes, telles les contrats emploi-formation, les stages pratiques et les stages de formation[26].

Globalement, les pactes pour l'emploi exonéraient les employeurs des charges patronales de la sécurité sociale pour les jeunes qu'ils em-

---

25 Le pacte 1 est créé en 1977, le pacte 2 en 1978 et le pacte 3 en 1979. Ces données viennent principalement de F. Piettre et D. Shiller (1979) et de Jacques Hédoux (1981), partie E.

26 Nous les présenterons de façon globale, certains changements mineurs ayant été intégrés d'une année à l'autre concernant l'âge, la rémunération, etc...

bauchaient. En 1977, l'exemption était totale, en 1978 elle n'est que de 50%[27].

Les contrats emploi-formation

Les contrats emploi-formation s'adressent aux jeunes de 17 à 25 ans, de même qu'à certaines catégories de femmes. Selon la durée du contrat (1 an ou 6 mois), le jeune reçoit une formation de 500 à 1,200 heures ou de 120 à 500 heures. Il est rémunéré selon l'échelle du SMIC. Dans cette formule, l'État prend en charge la moitié des cotisations patronales de sécurité sociale pendant 1 an. Par ces contrats, on vise la préparation et l'adaptation à un emploi. Ils ne donnent pas accès à un diplôme.

Le pacte 1 a touché 26,400 personnes en 1977-78, le pacte 2,38,120 en 1977-78 et le pacte 3,47,801 en 1979-80[28], contrairement à des prévisions de respectivement 70,000, 50,000 et 50,000 personnes. Les utilisateurs des contrats emploi-formation sont surtout des grandes entreprises et plus spécifiquement du secteur de l'habillement, de la construction électrique, de l'électronique et de l'automobile.

Les stages pratiques en entreprise

Ces stages s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans et sont d'une durée de 6 à 8 mois, avec une formation théorique de 200 heures. La rémunération de 90% du SMIC est assurée par l'État. Cette formule est donc gratuite pour l'employeur. Selon un rapport du gouvernement français, la formation n'est pas toujours donnée. À partir de 1978, l'employeur devait verser 20% du SMIC à chaque stagiaire et les stages se limitaient dorénavant aux activités "à caractère manuel", la formation était réduite à 120 heures et le stage n'était plus que de 4 mois.

---

27 Les pactes nationaux pour l'emploi ont eu pour effet d'encourager l'apprentissage car pour cette formation l'exonération était totale.

28 Hédoux, Jacques (1981), op. cit. partie E.

Très peu coûteux pour l'employeur, ces stages ont touché énormément de jeunes la première année et leur succès dépasse largement les prévisions gouvernementales[29]. Alors qu'on en prévoyait 100,000, ce sont 140,000 jeunes (145,679 selon d'autres sources), qui ont fait ces stages dont 61% dans des établissements de moins de 50 salariés, 26% dans ceux de 50 à 500 salariés et 13% dans les grandes entreprises de 500 salariés et plus[30]. De plus, ce sont surtout des entreprises du commerce, des services et de la réparation automobile qui utilisaient des stagiaires. Les métiers préparés dans ces stages étaient lors du premier pacte à 54% du secteur tertiaire. Au deuxième pacte, les stages pratiques ne touchent plus que 20,332 personnes pour remonter à 56,369 en 1979-80[31], contrairement à des prévisions de 50,000 pour le pacte 2 et de 120,000 pour le troisième pacte.

Selon une enquête du ministère du Travail sur les stages pratiques en 1980:

> "38% seulement de ceux qui en ont bénéficié déclarent avoir été "considérés comme stagiaires" 44% ont fait un travail "comme n'importe quel salarié de l'entreprise" et 17% ont "servi de bouche-trou". Quant à la formation reçue, elle a été inexistante"[32].

Selon cette même enquête, 23% disent ne pas avoir reçu de formation.

Quant au devenir professionnel des stagiaires, cette enquête du ministère du Travail et de la participation et de la division des études

---

29 C'est pourquoi suite à cette première expérience, le gouvernement français prônait la diminution des stages pratiques à 50,000.

30 Piettre, F.et D. Shiller, (1979), op. cit. p. 21.

31 Figeat, Madeleine (1980), op. cit. p. 1 à 4.

32 Tartakowsky, Pierre (1981), op. cit. p. 158.

et programmes de l'agence nationale pour l'emploi[33] sur les effets de premier pacte pour l'emploi où 800 stagiaires ont répondu, donne les résultats suivants: quatre mois après leur stage, 62% des jeunes occupent un emploi. Fait très important:

"Le nombre de jeunes occupant un emploi semble d'autant plus élevé que le niveau de formation des jeunes était élevé au moment de leur entrée en stage: 73% des jeunes ayant suivi un enseignement supérieur ont un emploi mais seulement 58% de ceux qui ont simplement suivi la scolarité obligatoire"[34].

Les filles ont plus de difficultés à se trouver un emploi que les garçons. De plus, la taille de l'entreprise a une influence sur le devenir professionnel. Le fait d'accomplir son stage dans une grande entreprise accroît les chances de se trouver un emploi, et de surcroît dans la même entreprise. Enfin, le taux d'activité est plus élevé dans les entreprises industrielles que dans celles du secteur tertiaire. Les emplois occupés se répartissent à peu près également entre emploi qualifié et non qualifié et enfin, 52% occupent un emploi correspondant au métier appris ou exercé dans le stage[35].

Les stages de formation professionnelle

Ces stages, créés en 1977, concernent cette fois des jeunes demandeurs d'emploi et visent strictement la préparation à un emploi. Ils sont d'une durée de 6 à 8 mois. La formation est de 800 heures et le stagiaire est rémunéré à 90% du SMIC en 1977 et à 75% du SMIC en 1978.

---

33 Simon, Jacques et Marcel Gourmelen, (1979). "Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise", Travail et emploi, 1979, no 1, p. 65-74 (d'ailleurs citée par Pierre Tartakowsky (1981).

34 Ibid., p. 66.

35 Ibid, p. 68.

Alors que le gouvernement faisait des prévisions de 100,000 stagiaires, ce sont 70,000 jeunes qui ont fait des stages de formation en 1977 dont 48% dans des établissements publics et 52% dans des établissements privés. 85% étaient subventionnés par l'État[36]. En 1978, les effectifs tombent à 55,915 et à 45,480 en 1979.

Autres mesures dans les pactes

En 1980, de nouvelles mesures sont créées, mais les différences sont ténues par rapport aux premières formules. Ce sont les stages de formation alternée qui s'adressent exclusivement aux demandeurs d'emplois et visent la préparation ou l'adaptation à un emploi[37]. Par contre, un autre type de stage de formation professionnelle alternée mène cette fois à une qualification ou à un titre homologué[38]. Enfin, le contrat de formation professionnelle alterné qui ressemble au dernier stage mentionné dans le sens qu'il vise une qualification, s'adresse aux jeunes qui ont eu moins de deux ans d'activité dans les cinq dernières années. La rémunération va de 15% à 90% du SMIC.

Pour 1985, on prévoit en France 200,000 contrats de formation professionnelle alternée. Ceux-ci remplaceraient éventuellement les anciens contrats emploi-formation où la rémunération correspondait au SMIC alors que la nouvelle formule ne prévoit que de 15 à 90% du salaire minimum. Les 200,000 jeunes se distribueraient comme suit:

- 50,000 ayant quitté à la fin de la scolarité obligatoire dans des situations difficiles;

---

36 Piettre, F. et D. Shiller, (1979), op. cit., p. 21. Madeleine Figeat (1980) parle de 68,652 stagiaires.

37 Ne mènent pas à un diplôme mais ils sont rémunérés.

38 À l'inverse, ceux-ci ne sont pas rémunérés.

- 65,000 ayant quitté la scolarité obligatoire et qui prépareraient un CAP ou un BEP en 2 ans;
- 40,000 ayant déjà un de ces deux diplômes et qui prépareraient un brevet de technicien;
- et 45,000 ayant soit le bac ou un diplôme technologique et qui acquerraient une formation en 1 an[39].

Plus de la moitié de ces contrats sont donc prévus pour les "deshérités de l'école".

1.23 Les stages du CPPN-CPA

Ces stages s'adressent à des élèves qui ne pourront pas entrer au Lycée d'enseignement professionnel (en fait l'équivalent des élèves du professionnel court et de la voie pratique). Ceux-ci pourront soit préparer un diplôme en 3 ans (le CAP) soit aller en cours préparatoire à l'apprentissage (CPA).

Émile Visseaux a, en 1977, analysé la réalité de ces stages. Commençons par les stages de CPA. Ceux-ci se réalisent en alternance, la plupart du temps par quinzaine (55% des cas) ou par semaine (30% des cas). Parmi les aspects des conventions de stage[40] qui le plus souvent ne sont pas respectés, Émile Visseaux note:

- le dépassement d'horaire plus spécifiquement en alimentation et en bâtiment;
- l'emploi durant les congés et
- l'emploi à des travaux fastidieux.

---

39 Hédoux, Jacques (1981), op. cit. partie A, p. 10. Le CAP et le BEP préparent à des emplois d'ouvriers(ères) qualifiés ou d'employés.

40 Type de contrat précisant les conditions du stage et les responsabilités de chacun.

Quant aux visites aux stagiaires de la part des enseignants, leur fréquence est très inégale d'un stage à l'autre (d'une fois par trimestre à une fois par semaine), mais une constante persiste: les stages dépendant des collèges suivent de beaucoup plus près les étudiants et étudiantes que ceux dépendant du privé i.e. des centres de formation d'apprentis.

Les stages des classes pré-professionnelles de niveaux (CPPN) sont beaucoup plus courts (de une à trois semaines) et s'adressent surtout aux redoubleurs de ces classes. Très peu de ces stages mènent à des contrats d'apprentissage. En 1975, pour l'ensemble de la France, 40% des stages menaient à ces contrats. Par contre, dans certains secteurs comme le bâtiment, les taux atteignent 90%. Entre les sexes, les variations vont de 3 contrats pour 1 en faveur des garçons.

Celles et ceux qui n'obtiennent pas de contrat n'ont d'autres choix que d'entrer directement dans la vie active ce que font 27% des enquêtes; 9% redoublent ou continuent à étudier. Les autres sont soit sans emploi, ailleurs, mais ne disent pas où ils se trouvent.

L'auteur de cette enquête conclue en parlant de la difficulté de contrôler ces stages et surtout d'établir une relation pédagogique entre les employeurs et les maîtres de stages. Malgré les carences observées, Émile Visseaux approuve l'enseignement alterné.

1.24 Les séquences éducatives

Suite à la circulaire du 16 juillet 1979, des stages d'au plus 10 semaines en plusieurs périodes sont organisés dans les Lycées d'enseignement professionnel (LEP). En 1980, 25,000 stagiaires sont touchés par ces mesures. Pour l'année suivante, les prévisions sont de 60,000. Enfin, en 1985, ce sont 200,000 séquences éducatives qui sont prévues dans les LEP.

Une enquête dans le lycée d'enseignement professionnel d'Epinay-sur-Seine donnait les perceptions suivantes des étudiants et étudiantes sur ces mesures:

53% avaient l'impression de remplacer quelqu'un;

30% d'être en surnombre;

et 80% estimaient que leur travail était exploitable par l'entreprise[41].

Des stages de préformation pour les jeunes demandeurs d'emplois existent aussi. Ils touchent environ 10,000 jeunes de 16-18 ans par année et durent 14 semaines.

1.25 Le système allemand d'alternance

En 1975, pas moins de 1,400,000 jeunes étaient en alternance en République fédérale allemande. Ce système est organisé par la façon suivante: 8 à 12 heures sont prévues à l'école professionnele dont 40% sont réservées à la culture générale; 26 à 30 heures sont accomplies dans l'entreprise dont la moitié au moins dans la production. La rémunération est de 25 à 30% du salaire moyen de l'entreprise où travaille le jeune. Près de la moitié des jeunes en alternance sont formés dans le secteur artisanal et iront plus tard dans la grande entreprise qui elle ne forme que 7% du total des apprentis[42].

1.3 LES PACTES POUR L'EMPLOI: REVUE D'ENSEMBLE

Les pactes pour l'emploi ont touché 550,000 jeunes lors du premier pacte en 1977, 275,037 au second et 405,023 au troisième[43].

41 Tartakowsky, Pierre (1981), op. cit. p. 111.

42 Tartakowsky, Pierre (1981), op. cit. p. 162 et Lucie Tanguy (1978), (1982).

43 Figeat, Madeleine (1980), op. cit. p. 4. Ces chiffres diffèrent quelque peu de ceux de Jacques Hédoux (1981), op. cit., partie E.

En 1977, les stages représentaient 38,8% des effectifs touchés, dont la majorité (145,679) étaient des stages pratiques, forme très peu coûteuse pour l'employeur. Les stages de formation touchaient 68,652 personnes. Au second pacte, ils représentent 27,7% de l'ensemble des mesures et sont distribués comme suit: 20,332 stages pratiques, 55,915 stages de formation. Enfin, au troisième, leur proportion est de 25,1% du total soit respectivement 56,369 et 45,480 stages pratiques et de formation.

Entre le premier et le second pacte, les exonérations aux employeurs ont diminué. Les stages pratiques et les stages de formation ont accusé des diminutions d'effectifs. Par contre, les contrats emploi-formation ont augmenté ce qui correspond assez bien aux voeux du gouvernement.

Entre les pactes 2 et 3, les contrats emploi-formation continuent d'augmenter de même que les stages pratiques.

Ces mesures ont coûté cher au gouvernement français spécialement les stages pratiques. C'est pourquoi on a exigé des employeurs qu'ils contribuent financièrement à cette mesure dès la deuxième année.

Ces formules de formation ont surtout été utilisées par les petites et moyennes entreprises mais des différences existent entre les stages pratiques et les contrats emploi-formation. Ces derniers en effet ont eu lieu plus souvent dans de grandes entreprises de 500 salariés et plus, alors que les stages pratiques qui se concentrent dans les entreprises de 50 employés et moins[44].

---

44 Entre 1977 et 1979 toutefois, les contrats emploi-formation ont eu tandance à se déplacer vers les petites entreprises. Voir Jacques Hédoux (1981), op. cit., Partie E, p. 24 et 55.

Pour ce qui est du type d'entreprise selon les secteurs d'activités, les contrats emploi-formation délaissent de plus en plus l'industrie pour aller vers le tertiaire entre le premier et le troisième pacte. Pour les stages pratiques, il convient d'être prudent, les chiffres variant énormément d'une année à l'autre. Il reste que le tertiaire occupe une place très importante (plus de la moitié des stages en 1977 et 1979).

Quant aux stages de formation, la part des établissements publics diminue d'année en année, passant de 41,5% lors du premier pacte à 36% au second et à 35% au troisième[45]. Enfin, la formation n'existe pratiquement pas dans les stages pratiques, sauf dans les grandes entreprises.

> Examinons maintenant le public de ces pactes. Jacques Hédoux note: "L'on constate des écarts importants selon le sexe et le maintien d'une forte inégalité hommes-femmes dès qu'il s'agit des formules appelant à une intégration même temporaire dans un emploi"[46]

Ainsi, les contrats emploi-formation sont majoritairement masculin (61%) au troisième pacte, alors que les stages de formation sont plus "féminins" lors des deux premiers pactes (respectivement 54,0% et 55,4% des effectifs).

Pour ce qui est du niveau scolaire, les stages pratiques recrutent des jeunes de niveau "inférieur" par rapport aux stages de formation. Au second pacte, 80,6% des stagiaires pratiques n'avaient soit aucune formation professionnelle, soit un an de formation ou un diplôme (CAP ou BEP) comparativement à 65,5% pour les stages de formation. La distribution par âge est la suivante pour les deux types de stages.

---

45 Hédoux, Jacques (1981), op. cit., Partie E, p. 24.

46 Ibid, p. 22.

	Stage pratique	Stage de formation
16-17 ans	14,4%	14,9%
18-20 ans	57,6%	62,8%
21-25 ans	28,0%	22,3%[47]

Enfin, il nous reste à regarder les possibilités d'embauche de ces formules[48].

Pour les contrats emploi-formation (1976), 7 mois après la fin du contrat, 62% ont un emploi dont 41% dans l'entreprise où a eu lieu le contrat. Comme le note Jacques Hédoux, ces chiffres sont à prendre pour ce qu'ils sont. Car comme le temps de l'enquête correspond peu ou proue à la durée des contrats à durée déterminée. Rien ne nous dit que ces jeunes seront toujours à l'emploi quelques mois plus tard. Il reste que 38% n'ont pas d'emploi. De plus, les taux de départ sont plus nombreux au tertiaire (43%) que dans l'industrie (18%) et sont inversement proportionnels à la taille de l'entreprise (14% dans une entreprise de 200 employés et plus contre 34% dans une entreprise de 0 à 9 employés).

Pour les stages de formation de 77-78, et ceci 10 mois plus tard, 48,8% n'ont pas d'emploi soit 45,5% des hommes et 49,3% des femmes. Le niveau de formation initiale joue ici en faveur de l'embauche de ces stagiaires.

Enfin, suite à une enquête 4 mois après les stages pratiques en entreprises de novembre 1977, 38% n'ont pas d'emploi. Pire, les taux de départ atteignent 80% dans le secteur primaire.

De ces diverses données, il ressort que pour les formules "intégrées" à l'entreprise, i.e. les contrats emploi-formation et les stages

---

47 Hédoux, Jacques (1981), op. cit., p. 29, ces données concernent le pacte 1.

48 Voir Hédoux, Jacques (1981), op. cit., p. 33 et suivantes.

pratiques, le taux de départ est lié à la taille et au secteur de l'entreprise. Il vaut mieux être dans une grande entreprise et éviter le secteur tertiaire. De plus, les stages de formation ne facilitent en rien l'emploi durable, 28.1% de ces stagiaires se retrouvant après 10 mois avec un contrat à durée déterminée. Pire, c'est finalement la formation initiale qui semble avoir un rôle déterminant dans le taux de placement des jeunes.

La plupart de celles et ceux qui ont étudié ces différentes formules s'entendent pour dire qu'elles n'ont servi qu'à étaler le chômage sur des périodes plus longues. Jacques Hédoux pour sa part précise qu'elles n'ont pas incité à la création d'emploi. Tout au plus, elles ont permis aux employeurs de bénéficier d'exonération de charges fiscales. Enfin, les petites et moyennes entreprises auraient utilisé ces formules comme une extension de l'apprentissage et ceci, en bénéficiant d'allégements fiscaux.

> "Du conjoncturel reconduit 3 ans, l'on passe à l'exceptionnel renouvelé 3 fois pour s'inscrire dans le structurel. Il est vrai que pendant toute cette période, le chômage des jeunes n'était ni conjonctuel, ni exceptionnel mais bien structurel"[49].

Nous analyserons maintenant ces mesures sous l'angle de nos deux hypothèses de départ.

---

49 Hédoux, Jacques (1981), op. cit., p. 20.

2.0 LES STAGES: UN NOUVEAU MODE DE GESTION DE LA FORCE DE TRAVAIL?

> "Nous avons cependant des raisons de penser que la formule de formations courtes avec alternances de stages scolaires et de stages en entreprise est un modèle appelé à se généraliser, sous une forme ou sous une autre, dans le cadre d'une vaste mutation affectant les rapports du système éducatif et des entreprises".
>
> Nicole de Maupéou-Abboud (1977), Entre l'école et l'entreprise, p. 8.

2.1 NOUVELLE GESTION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Parmi les auteurs qui ont étudié la question, plusieurs entrevoient le développement de formules de formation dans l'entreprise (dont les stages) comme ayant d'énormes implications sur le processus de reproduction - reconstitution de la force de travail et sur l'évolution du type de main-d'oeuvre dans un futur rapproché.

Nicole de Maupéou-Abboud (1977), (1978) qui a analysé dix actions de formation en entreprise précise:

> "Il est vrai qu'on pourrait soutenir que le lancement et le développement, depuis le début des années 70, des actions de formation en alternance pour les jeunes sans qualification initiale s'inscrivent dans un processus nouveau modifiant des rapports anciens entre le système de formation et le système de production. La logique directrice de cette évolution serait la constitution d'un marché d'emplois précaires, de durée déterminée, confiés à des travailleurs sans statut et sans protection, entre autres à des jeunes moyennement éduqués dépourvus d'une qualification professionnelle

réelle sanctionnée par un diplôme reconnu. Tel semble bien le sens des mesures gouvernementales prises récemment en faveur de l'emploi des jeunes"[50].

F. Piettre et D. Schiller (1979) abondent dans le même sens. Les mesures de type Pacte national pour l'emploi, que ce soit sous leur forme contrat emploi-formation, stages pratiques, etc... développent ce qu'ils appellent "une nouvelle couche prolétarisée coincée dans un salariat provisoire"[51].

P. Tartakowsky montre très clairement comment en France les séquences éducatives dans les LEP sont à mettre en rapport avec la croissance de l'intérim, des contrats à durée déterminée et le développement du travail à temps partiel. Ainsi, le nombre d'agences d'intérim serait passé de 1280 en décembre 1976 à 1614 en 1979. En 1980, pour les mêmes dates, elles vont de 2622 à 3793[52]. Selon des données du ministère du Travail, le nombre d'années-travail de type intérim aurait doublé entre 1975 et 1978 passant de 100,000 à 200,000[53].

De même, parmi les chômeurs de moins de 25 ans inscrits à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) en 1978 et venant de terminer un emploi, plus de 50% se retrouve au chômage à la suite de la fin d'un contrat à durée déterminée[54]. La proportion est de 28% chez les plus de 25 ans. La croissance rapide du travail à temps partiel est aussi à mettre en rapport avec ce phénomène.

---

50 Maupéou-Abboud, Nicole (1978), op. cit., p. 153.

51 Piettre, F. et Shiller, D. (1979), op. cit., p. 104.

52 Tartakowsky, P. (1981), op. cit., p. 153.

53 Hédoux, Jacques (1981), op. cit., p. 11, Partie C.

54 Ibid, p. 11-12, Partie C.

P. Tartakowsky (1981), citant Jean Rousselet, parle de deux marchés du travail, un pour les diplômés et les gens qualifiés, l'autre, la périphérie, comprenant les tâches subalternes, déqualifiées, parcellarisées. On assiste au développement et à la croissance de gens "hors-statut", sans qualification reconnue. L'alternance et toutes ces formules représentent ce que Tartakowsky appele "le précariat institutionnalisé", et parmi l'ensemble de cette nouvelle classe de travailleurs, la jeunesse est particulièrement visée.

> "Moins expérimentée, moins organisée, mesurant mal le combat social dont elle est l'enjeu, elle représente une "cible" privilégiée"[55].

Nicole de Maupéou-Abboud (1978), de son côté, parlant de la pseudo-formation donnée par l'employeur dans le cadre de formation dans l'entreprise ajoute:

> "elle signifie une menace directe contre l'intégrité et le développement de la force du travail juvénile virtuelle et une manipulation sociale de cette dernière dans un but d'intégration et de dépossession sociale et professionnelle"[56].

De plus, dans le contexte de crise aigüe qui touche l'ensemble des pays industrialisés, ces mesures permettent de transférer le chômage d'une classe d'âge à l'autre. On masque ainsi le chômage aigü tout en "réduisant" les chiffres officiels d'abandons scolaires. Jacques Hédoux (1981), en étudiant l'apprentissage et les pactes nationaux pour l'emploi, précise que ces mesures

> "alimentent le chômage de mobilité et ne concourrent pas à la stabilisation des jeunes dans l'emploi"[57].

---

55 Tartakowsky, P. (1981), op. cit., p. 153.

56 Maupéou-Abboud, Nicole de (1978), op. cit., p. 131.

57 Hédoux, Jacques (1981), op. cit., p. 1, Partie E. Ce dernier voit même ces mesures comme une entreprise d'aide à l'embauche pour les PME, de la même façon que les grandes entreprises, elles, disposent d'aide directe pour effectuer leur restructuration financière et technologique.

Tout comme le mentionne Nicole de Maupéou-Abboud, on résorbe temporairement le chômage des jeunes tout en "formant" de façon très peu coûteuse pour l'employeur une main-d'oeuvre docile. Cette dernière montre comment dans certains cas l'employeur réussit par ces mesures à déclasser de jeunes travailleurs et travailleuses par rapport à leur formation. Ceci va dans le sens de P. Bourdieu et Luc Boltanski (1975) qui démontrent comment les employeurs dévalorisent les titres scolaires, ce qui leur permet d'opposer les travailleurs et travailleuses ayant un titre, à celles et ceux qui en sont dépossédés. Cette "décertification"[58] amène une déqualification de la main-d'oeuvre, déqualification qui passe parfois par une sous-utilisation des capacités des individus. La dissociation de la qualification professionnelle et de la certification permet à l'employeur d'avoir un certain type de main-d'oeuvre, sans en payer le prix[59]. De plus, la remise en question des titres scolaires qui est implicite dans plusieurs de ces formules de formation accroît la dépendance de l'employé par rapport à l'employeur.

> "Si l'apprentissage n'a plus pour fonction objective de reproduire la force de travail utilisée dans la petite production dont le déclin est continu, il reste à se demander pourquoi l'État et la classe dirigeante cherchent à réorganiser ce mode de formation dans cette période historique où dominent la grande production et la division sociale-technique qu'elle engendre"
>
> Lucie Tanguy (1978), Colloque de Dourdan, p. 166.

---

58 Selon l'expression de F. Piettre et D. Shiller (1979), op. cit., p. 107.

59 Enfin, on peut se demander dans quelle mesure le stage sera comptabilisé comme année d'expérience.

2.2 VASTE ENTREPRISE DE SOCIALISATION-MORALISATION

La nouvelle gestion de la force de travail comporte aussi un autre volet: l'aspect socialisation-moralisation de la jeune main d'oeuvre.

> "Former les jeunes à des emplois qui ne demandent pas de qualification: n'est ce pas une formule contradictoire? Oui s'il s'agit d'une formation professionnelle. Non, s'il s'agit d'une formation idéologique qui incite les jeunes à s'engager dans un enseignement technologique présenté comme épanouissant. D'une façon apparemment paradoxale mais en fait idéologiquement cohérente, le discours pédagogique intègre la notion valorisante d'aptitude au travail manuel au moment où l'emploi ouvrier se dévalorise en se déqualifiant"
>
> B. Charlot et Madeleine Figeat (1979), p. 44-45.

Partant du fait que l'apprentissage en R.F.A. (République fédérale allemande) occupe une beaucoup plus grande place dans la formation que sa place respective dans la production, formant de fait dans la petite production des gens qui travailleront dans la grande entreprise, Lucie Tanguy (1978) estime que le "duales-system" allemand n'a pas pour but de former des ouvriers(ères) qualifiés (au sens technique du terme) mais bien de les préparer idéologiquement au milieu du travail. Il ne faut pas oublier qu'en 1978, le nombre d'apprentis dépasse de 20% le nombre d'ouvriers qualifiés. Cette situation n'est point dramatique d'un point de vue patronal, si, comme conclue Lucie Tanguy, l'apprentissage forme mieux idéologiquement la jeune force de travail que ne le ferait l'appareil scolaire.

B. Charlot et M. Figeat (1979) disent pour leur part que les formules alternées permettront au patronat de profiter d'une main-d'oeuvre docile et malléable.

Ceci dit, Nicole de Maupéou-Abboud montre très bien que la socialisation-moralisation ne s'effectue pas de la même façon selon les secteurs d'activités et selon la clientèle à qui on s'adresse. De ses études de cas, deux modèles d'alternance ressortent, un pour la main-d'oeuvre plus qualifiée, l'autre pour la main-d'oeuvre moins qualifiée, ce dernier se caractérisant par une plus grande importance accordée à la socialisation-moralisation par rapport à l'acquisition de savoir-faire. Pour cette chercheuse, la tutelle croissante du patronat s'exercerait surtout dans les modes de formation touchant la main-d'oeuvre qualifiée.

Jacques Hédoux (1981) aussi dichotomise les formules de formation en alternance en plus ou moins "qualifiante", les contrats emploi-formation et l'apprentissage étant plus qualifiante pour cet auteur que les stages qu'il considère comme des actions de recrutement pour les employeurs.

À ce sujet, le stage est souvent vu de l'aveu même des "embaucheurs" comme une excellente façon de faire de la sélection de personnel. Ainsi, la valeur d'un(e) employé(e) éventuel(le) pourra elle être évaluée non plus selon la plus ou moins grande connaissance dans le domaine ou selon le métier acquis, mais selon la plus ou moins grande docilité de l'aspirant(e). Le degré d'adéquation à l'esprit-maison et la plus ou moins grande socialisation-moralisation pourront donc devenir un des principaux critères d'évaluation de la jeune force de travail.

Enfin, F. Piettre et D. Shiller (1979) voient les stages "comme opération rassurante au plan social, sans mettre en péril la restructuration capitaliste"60.

Ceci dans le contexte de crise actuelle et de la nouvelle segmentation du travail.

---

60 Piettre, F. et Shiller D. (1979), op. cit., p. 98-100.

La revue de la littérature confirme donc notre hypothèse à l'effet que les stages représentent une nouvelle façon de gérer la jeune force du travail dans un contexte de crise, tant dans sa dimension apprentissage de savoirs que dans sa dimension socialisation-moralisation.

Ces modifications risquent de bouleverser totalement les rapports entre système éducatif et système productif.

3.0 VERS UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE FORMATION OÙ L'ÉCOLE EST REMISE EN QUESTION

> ""Qui veut noyer son chien l'accuse de la rage", proclame le dicton. Le gouvernement a fait mieux: il dénonce une maladie qu'il a lui-même inoculée après en avoir amoureusement cultivé les bacilles. Après avoir organisé les retards scolaires et secrété l'inadaptation de l'école, il s'appuie sur la situation créée pour en attribuer la responsabilité aux "insuffisances" et aux "impuissances" du système. Le ras le bol devient alors une "donnée sociologique" inéluctable en même temps qu'un excellent alibi".
>
> P. Tartakowsky (1981), L'usine avant l'heure, p. 150.

Diverses justifications et divers arguments sont souvent invoqués à l'appui de l'organisation des stages. Nous mentionnons ici les principaux[61].

Ce qui apparaît de façon de plus en plus claire, c'est qu'actuellement, l'aspect "remise en question de l'école" semble prédominer. Qui plus est, et de façon dialectique, l'organisation massive de stages pourrait dans certains cas accentuer l'illusion de l'inutilité de l'appareil scolaire.

3.1 LES ARGUMENTS

Habituellement, une des justifications données est que les étudiants et étudiantes de l'enseignement professionnel manquent d'expé-

---

61 Nous nous limiterons ici à des exemples pris au Québec, même si des éléments similaires existent dans d'autres contextes.

rience, ce qui les acculе au chômage. De plus, on note que parmi les 15-25 qui constituent une forte proportion des chômeurs et chômeuses, on retrouve une majorité qui n'a pas de diplôme secondaire. Les stages viendraient combler au moins le premier volet de la justification, à savoir le manque d'expérience. Dans cette argumentation, l'école est rendue en partie du moins responsable du chômage des jeunes[62].

D'autres voient les stages comme permettant une meilleure transition école-travail. En effet, la prolongation de la scolarisation aurait rendu plus difficile l'entrée dans la vie active. Les stages dans cette optique sont vus comme une formation complémentaire de celle donnée par l'école, permettant entre autre l'adaptation aux conditions de travail, à la vie "réelle", aux horaires, etc..., ce qui ne pourrait s'accomplir qu'en entreprise.

D'autres, dont certains membres du patronat, considèrent que l'élévation du taux de scolarisation a formé des sur-éduqués et des sur-diplômés. De plus, le passage "trop long" à l'école rendrait ceux-ci (celles-ci) trop exigeants. Gilles Lafontaine résume très bien cette position.

> "Qui plus est (après avoir parlé de l'école comme milieu coupé du monde, artificiel), nos sociétés modernes allongent de façon notable la période de fréquentation scolaire en même temps qu'elles rendent la scolarisation accessible au plus grand nombre; on se retrouve donc avec un nombre croissant de jeunes citoyens mis à l'écart de la société "active" durant une période plus longue de leur vie et exposés à développer une vision trop académique des choses, sous la tutelle d'enseignants qui, eux-mêmes, ont souvent passer la presque totalité de leur vie dans la théorie et l'académique"[63].

Solution? Un pied dans la vie active au moyen d'un stage.

---

62 Contrant cet argument, B. Charlot et Madeleine Figeat (1979) mettent en parallèle les 39% de titulaires du CAP et du BEP qui, au lieu de travailler comme ouvriers qualifiés, travaillent comme ouvriers spécialisés et comme manoeuvre, op. cit., p. 102.

63 Lafontaine, Gilles (1976), Bilan d'une expérience des stages en milieu de travail, p. 49.

3.2 L'ÉCOLE CONCURRENTE DE L'ENTREPRISE

Mais le discours sur les stages va beaucoup plus loin et se penche même sur les fonctions spécifiques de l'appareil scolaire et de l'entreprise en matière d'enseignement, et plus spécifiquement d'enseignement professionnel.

Ainsi, déjà le Rapport Tremblay (qui préconisait que toute personne quitte l'appareil scolaire avec un minimum de formation professionnelle et un minimum de préparation immédiate au travail) précise, parlant de cette dernière:

> "Cette part de responsabilités que doit assumer le système scolaire et qu'il est loin d'avoir intégralement remplie jusqu'à maintenant, il n'est évidemment pas question de la remettre au monde du travail. Cependant, même dans l'hypothèse où le système scolaire remplirait intégralement son rôle, il demeurera sans doute toujours essentiel qu'entre les institutions de formation et le niveau de compétence auquel les travailleurs doivent parvenir, un certain vide soit comblé par le jeu d'un système de formation sur place que seules les entreprises sont en mesure de mener à bon terme, surtout si l'on songe à ces aspects de la formation qui consistent dans l'adaptation précise et efficace à des tâches particulières"[64].

On ajoutait que même un système scolaire parfait n'enlevait pas à l'entreprise une certaine responsabilité dans la préparation immédiate d'un individu à un travail. Mais actuellement, je crois que l'on va encore plus loin et que l'on s'oriente vers une remise en question profonde de l'école.

Ainsi, l'annuaire 02 précise que "le système scolaire n'a jamais eu la prétention de former dès l'école, des ouvriers compétents et qualifiés"[65] et qu'une partie de l'apprentissage doit s'effectuer dans l'entreprise. L'argumentation se ressemble, mais elle va plus loin que le

---

64 Rapport du comité d'étude sur l'enseignement professionnel (1962), Tome I, p. 89.

65 Annuaire de l'enseignement secondaire, cahier 02, (1977), p. 02-3.

Rapport Tremblay dans l'importance qui est donnée à l'entreprise comme "agent" de formation.

L'entreprise a donc elle aussi des responsabilités en matière de formation. Bérengère Gaudet, du Conseil du patronat du Québec au Colloque l'école à l'écoute du monde au travail d'avril 80, pensait elle aussi que l'école ne peut se substituer à l'entreprise, d'où l'importance de la formation en milieu du travail.

De plus en plus, on insiste sur la responsabilité de l'entreprise en matière de formation, responsabilité que ne pourrait remplir l'école.

Or, selon nous, il est différent de parler de période d'adaptation à l'emploi, ce que l'école ne peut et ne veut évidemment pas faire, adaptation qui existe toujours à chaque changement d'emploi, et de remise en question de la formation professionnelle donnée par l'école. Or c'est ce qui semble être en germe actuellement, et à plusieurs niveaux.

Ainsi, le Rapport Nadeau ne disait-il pas:

> "Le monde du travail devra même se demander s'il n'y a pas lieu, pour lui, d'assumer certaines responsabilités, qu'il a laissées à l'école, et qui sont proprement les siennes, soit l'acquisition d'un certain nombre de connaissances pratiques"[66].

Nous ne reviendrons pas non plus sur les énoncés de politique en matière de formation professionnelle qui sont très clairs à ce sujet[67]. Plus récemment, le Conseil supérieur de l'éducation, au printemps 83, préconisait une formation en entreprise de plusieurs mois.

---

66 Gouvernement du Québec, Direction générale de la planification (1975). Phénomène des stages au niveau collégial, Gouvernement du Québec, Direction générale de la planification, p.4.

67 Voir Hamel, Thérèse (1983), op. cit.

En terme de responsabilités données à l'employeur, ceci diffère largement des cours d'adaptation à l'emploi donnés par l'entreprise pour initier un(e) nouvel(le) employé(e).

Cette remise en cause de l'école utilise dans une large part le "ras-le-bol" des étudiants et étudiants, qui lui sert de caution.

> "La critique sauvage que collégiens et lycéens font de l'école qui les a exclus vient renforcer, sans le savoir, les attaques et critiques d'inefficacité que le pouvoir pousse sournoisement contre l'appareil scolaire afin de mieux le dominer. Paradoxe peut-être, mais réalité"[68].

Le document de consultation du Ministère de l'Éducation qui a servi de base aux futurs textes de politique en matière de formation professionnelle dit:

> "Au-delà des critiques et des réactions émotives qu'elle suscite chez certains adultes, l'insatisfaction des jeunes reflète une rupture tragique entre le monde du travail et celui de l'éducation, de la famille et du loisir"[69].

Ceci avant de proposer des mesures accentuant l'importance de la formation donnée dans et par l'entreprise. Or selon nous, plusieurs des critiques que font les étudiantes et étudiants de l'école sont justes et doivent amener un questionnement profond de l'appareil scolaire. Mais ce questionnement doit-il automatiquement mener à une exclusion de certaines responsabilités de l'école et à un développement sans précédant de formules de formation dans l'entreprise? Rien n'est moins sûr.

À ce sujet, Bertrand Schwartz (1977) qui a beaucoup travaillé les questions d'insertion sociale et professionnelle des jeunes montre comment les étudiantes et étudiants ne critiquent pas le savoir et l'école

---

68 Piettre, F. et D. Shiller, (1979), op. cit., p. 102.

69 La formation professionnelle au Québec, (15 février 1980), p. 4.

en tant que telle, mais l'exclusion qu'elle propose. Il parle même de deux "ras-le-bol", un venant des jeunes prolétaires et l'autre des plus scolarisés.

3.3 LES STAGES COMME ARME À DOUBLE TRANCHANT

Remédier à ces lacunes signifie-t-il nécessairement développer la formation en entreprise?

Bertrand Schwartz qui peut être d'une certaine façon considéré en France comme le "père" de l'alternance voit cette formule comme pouvant permettre de faire l'articulation nécessaire entre le temps scolaire et le temps dans la production. En même temps, il précise que le stage peut représenter une négation de l'école, et pire, peut impliquer, aussi une dévalorisation de l'école. À ce sujet, Schwartz (1977) fait une différence entre formation en alternance et stage ce qui nous aidera à mieux comprendre les enjeux dialectiques du développement de formules "mettant à profit" les ressources de l'entreprise.

D'un côté, l'alternance (qui se compose de périodes en milieu de travail qui alternent avec des périodes en milieu scolaire) peut aller plus loin que la formation donnée à l'école, les périodes en milieu de travail permettant la mise en pratique de savoirs, savoir-faire, connaissances acquis à l'école. Toutefois, l'auteur n'exclut pas la possibilité d'un glissement vers une conception trop productiviste de l'alternance. L'essentiel pour Schwartz, en même temps que la condition nécessaire pour que l'alternance soit positive, c'est une réelle articulation entre le temps scolaire et le temps non scolaire.

À l'opposé, pour lui:

> "le stage constitue vite un corps étranger dans un processus de formation d'abord pensé comme scolaire"70.

70. Schwartz, Bertrand (1977), Une autre école, p. 215.

Cette dissociation peut à son tour amener une remise en question de l'appareil scolaire, le stage semblant renvoyer à "ce que ne donne pas l'école", ce qui ne sert pas, et vice-versa. Le stage risque ainsi de ne plus faire croire en l'institution scolaire, le (la) stagiaire oubliant l'école en stage et inversement. Le "père" de l'alternance énonce lui-même les dangers de l'exploitation par les stages. De plus, pour lui, si le décalage est trop grand entre les deux types de formation, le stage peut tout bonnement mener à un dénigrement de l'école, ce qui n'est pas le but visé.

Pierre Tartakowsky (1981) va plus loin et pense que les stages peuvent convaincre les élèves que l'école est inutile, et ceci en plus de leur faire prendre du retard, car certains stages font perdre aux étudiantes et étudiants des cours de base.

De plus, comme on se base sur les abandons scolaires fréquents et sur le "ras-le-bol" des étudiantes et étudiants, de telles formules risquent d'accélérer les sorties hâtives du système scolaire, encore plus s'ils sont rémunérés, la séduction du salaire jouant ici son rôle.

Charles Halary et Marcel Fournier (1978)[71] disent que ces formules peuvent donner l'illusion que l'on peut acquérir la formation, sans le titre. Or, le diplôme représente encore à l'heure actuelle une "certaine garantie" pour faire valoir la valeur de sa force de travail. De plus, l'illusion de l'aller-retour entre le travail rémunéré et la formation permanente est démystifié par la commission Jean elle-même.

> "Ils (les syndicats) constatent que l'inégalité de départ vécue par les jeunes des classes populaires, se répercute chez les adultes: ceux qui ont quitté très tôt le réseau scolaire régulier ou qui n'y

---

71 Halary, Charles et Fournier, Marcel (1978), L'enseignement professionnel au Québec, débat et enjeux, Bulletin du regroupement des chercheurs en histoire des travailleurs de Québec, Vol. 5, no. 1, p. 2-29.

ont pas eu accès sont ceux qui sont proportionnellement les moins représentés "en formation des adultes""[72].

La remise en question de l'école et son corrollaire la formation en entreprise, peuvent donc avoir certaines conséquences néfactes, au delà de celles que nous avions déjà esquissées[73] à savoir la réduction de la formation de base, l'utilisation des stagiaires comme main-d'oeuvre bon marché et l'organisation d'une formation cul-de-sac.

3.4 VERS UNE REFONTE - TRANSFORMATION DE L'APPAREIL SCOLAIRE?

Le désir d'accroître l'importance de la formation dans l'entreprise va de pair avec la diminution de la crédibilité de la formation donnée par l'appareil scolaire.

> "Cela apparaît d'autant plus visible que les effets de la crise provoquent non seulement l'apparition d'un certain volant de chômage chez les diplômés mais aussi - et surtout - la mise en question de l'efficacité professionnelle de certaines filières éducatives et le développement de formations nouvelles directement liées aux entreprises et organisées selon des logiques très différentes de celle du système scolaire"[74].

La remise en question de certaines filières de formation amène le développement d'un nouveau mode de formation créé pour:

> "remédier aux contradictions d'une école séparée de la production, dont celles qui engendrent le refus de travail industriel par les jeunes français"[75].

---

72 Commission Jean (1981), Hypothèses de solution, p. 157.

73 Hamel, Thérese (1983), op. cit.

74 Dubar, Claude (1980), Formation permanente et contradictions sociales, p. 12-13.

75 Tanguy, Lucie (1978), op. cit.,p. 4.

Ce que nous venons de dire nous amène à penser que l'implantation-généralisation des stages et des formules de formation dans l'entreprise amènera une articulation encore plus étroite entre le système de formation et le système de production. Déjà le Rapport Tremblay abordait le problème de l'apprentissage comme étant un éventuel concurrent ou rival pour la formation professionnelle.

On y parlait des stades scolaires et non-scolaires de la formation professionnelle, ce dernier correspondant aux premières années de l'entrée au travail et de la nécesssité d'une complémentarité entre les deux,non d'une opposition.

Or actuellement, comme le montre Lucie Tanguy, nous assistons à un nouveau mode de production-distribution des connaissances, et à un nouveau mode de reproduction de la force du travail ou la distribution de savoirs et savoir-faire de même que la socialisation-moralisation s'effectueraient maintenant mieux en entreprise qu'à l'école.

Cette transformation de la formation de la force du travail, qui s'adresse plus particulièrement à la clientèle des deshérités de l'école, permettrait d'intégrer de façon plus immédiate et de façon plus serrée la formation et l'emploi, la formation et le recrutement. Dans ce processus de changement, ce qui nous apparaît grave, c'est que l'on semble vouloir par ces formations se substituer à l'école, tant pour la formation initiale que pour la formation destinée aux emplois peu qualifiés. Au lieu d'être un complément cette formation remplacerait d'une certaine façon une partie de la formation autrefois donnée par l'appareil scolaire.

L'enseignement professionnel dans sa forme actuelle ne tourne pas rond, certes, et nous sommes d'accord pour le critiquer en profondeur. Mais nous croyons aussi nécessaire de préserver l'école, quoique modifiée et nous trouvons surtout qu'il convient de s'assurer, avant la généralisation de formules de formation dans l'entreprise, qu'elles n'au-

ront pas les conséquences mentionnées plus haut et qu'elles ne remplaceront pas l'appareil scolaire par le contrôle direct du patronat sur la formation.

À travers notre revue de la littérature, nous venons d'explorer nos deux hypothèses de départ. Dans la seconde partie, nous examinerons la situation des stages au Québec et plus précisément à travers une étude de cas à la Commission des écoles catholiques de Québec.

Partie II: LES STAGES AU QUÉBEC

SECTION 1

0.0 DANS LA JUNGLE DES STAGES

Devant l'importance donnée aux stages dans les derniers énoncés de politique du ministère de l'Éducation, et devant le vide de la recherche sur le sujet, nous avons voulu aller voir qu'elle était la situation de cette formation dans les faits actuellement. À ce sujet, nous devons préciser qu'il y a très peu de littérature sur ce thème, et que de plus la documentation des instances s'occupant des stages est très éparse. Nous ne disposons que de bribes de connaissances dont nous verrons les principaux éléments.

Avant de présenter le tableau de la situation au Québec, il convient de préciser quelques termes.

0.1 LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE ET LES STAGES: ESSAI DE DÉFINITION

Lorsque l'on aborde la question de la formation en entreprise, force est de constater que ce terme recouvre des notions très différentes. Pire, on entre dans un univers où les mêmes mots ne représentent pas les mêmes réalités.

La formation dans l'entreprise regroupe des formations aussi diverses que la formation sur le tas, l'apprentissage, l'alternance école-travail, la formation sur mesure, les programmes de perfectionnement et de recyclage, l'enseignement coopératif et les stages, etc... Pire, en milieu anglophone, le spectre est encore plus large: career education, industry training program, cooperative industry training program, cooperative education, work study programs, on-the-job training, etc... Il est donc souvent très difficile de s'y retrouver.

Sans complètement démêler l'écheveau, ce qui demanderait une longue exégèse et ce qui de toute façon dépasse notre propos, nous allons tenter d'y voir plus clair en examinant quelques définitions, ce qui nous permettra de mieux replacer ce que sont les stages parmi l'ensemble des formations dans l'entreprise.

Pour ce faire, nous allons partir d'une définition de la formation professionnelle donnée par la C.E.C.M.

> "Formation qui a pour but de permettre à l'étudiant d'acquérir ou d'augmenter la compétence requise pour l'exercice d'une spécialité ou d'une formation de travail ou d'une profession"[1].

Le Rapport Tremblay distinguait deux phases de formation: la phase scolaire de la phase non scolaire, l'enseignement professionnel désignant la phase scolaire de celle-ci. De plus, cette phase était vue comme étant le premier stade d'une formation, les premières années dans l'entreprise étant complémentaires et nécessaires. Ici intervient la notion de formules de formation dans l'entreprise dont nous parlerons et qui font partie de ce que nous appelons la phase non-scolaire de la formation professionnelle.

C'est là que se joue la dialectique formation-scolaire formation dans l'entreprise car certains types de formation ne se font que dans l'entreprise ou sous le contrôle total de celle-ci (comme par exemple certains cours de recyclage ou de perfectionnement), d'autres sont mixtes, i.e. que le milieu de travail partage ses responsabilités avec soit des instances éducatives, des ministères, etc... (par exemple l'apprentissage) alors que dans d'autres types, l'institution scolaire est beaucoup plus partie prenante dans le processus (comme par exemple pour les stages).

---

1 CECM (1972), Étude sur la formation professionnelle. Documents annexés au rapport préliminaire. Annexe V. Lexique commenté sur une sélection de termes clés utilisés en éducation, p. 76. Quoique datant de 1972, ce lexique donne les définitions les plus opérationnelles.

Définissons maintenant certaines de ces formules de formation.

Toujours selon la CECM, l'apprentissage en milieu de travail est une

"période de formation régie soit par contrat, par convention ou par coutume prévoyant des obligations réciproques de l'employeur et de l'apprenti"[2].

Ce type de formation s'adresse aussi à un type de main-d'oeuvre bien précis, principlement dans le secteur de la construction.

"Qualitativement peu développé au Québec, l'apprentissage en milieu de travail s'applique surtout aux 23 métiers réglementés de la construction, dans lesquels en 1980, 17 185 jeunes poursuivaient une formation d'une durée variant de 2 000 à 10 000 heures. Seuls quelques autres secteurs, comme ceux de la mécanique automobile et de la coiffure, exigent également un apprentissage placé sous la responsabilité de comités paritaires et assujetti à des décrets qui déterminent les conditions d'accès à la pratique"[3].

À l'opposé, le "on the job training" ne dépend que de l'employeur exclusivement.

L'alternance école-travail telle qu'organisée entre autre en France et en Allemagne n'existe pas encore vraiment au Québec de façon structurée. Ici, la formule qui s'y apparente le plus, quoique s'adressant à une clientèle très différente et hautement qualifiée, c'est l'enseignement coopératif, surtout développé en milieu universitaire et au collégial. Celui-ci est un :

"Programme pour personnes inscrites à une école et qui, par un arrangement coopératif entre l'école et les employeurs, reçoivent un enseignement professionnel à temps partiel à l'école et un apprentissage au travail avec emploi à temps partiel. Les alternances entre

---

2 CECM (1972), op. cit., p. 70

3. MEQ, (mai 1983). La formation professionnelle des jeunes, Proposition de relance et de renouveau, p. 9.

l'école et le milieu du travail peuvent être sur des bases de jour, de semaine, de mois, de trimestre"[4].

Nous n'avons pas l'impression d'avoir épuisé le sujet, loin de là, mais ceci nous permettra de mieux nous comprendre et de mieux cerner les nuances entre ces diverses formations qui ont des aspects communs. Un des points de démarcation selon nous, indépendemment des modalités concrètes d'organisation, c'est la plus ou moins grande "autonomie" de l'employeur dans le contrôle de la formation.

Il nous reste à voir ce que sont les stages. Là encore, toutes et tous ne s'entendent pas, tant sur la définition d'un stage que sur sa nature, ses objectifs, son organisation, etc... Une définition qui semble en résumer plusieurs est celle de la D.G.E.C. qui dit:

"Le stage est une période de temps durant laquelle, au cours d'un programme de formation, un étudiant se retrouve dans un milieu réel de travail afin d'y poursuivre des objectifs pédagogiques"[5].

Yvan Arsenault et al (1979) qui a étudié plus spécifiquement le stage en adaptation scolaire parle de:

"Temps passé à s'initier et à remplir des tâches réelles dans le monde du travail sous la supervision d'un professeur-responsable"[6].

La D.G.E.A. parle de:

"L'application, dans un milieu de travail, de connaissances, d'habiletés à des méthodes de travail déjà acquises en établissement et contenues dans un programme de formation suivi par l'individu"[7].

---

4 CECM, (1972), op. cit., p. 80.

5 D.G.E.C. (1976), Politique de stage p. 3.

6 Arsenault, Yvan et al (1979), op. cit.,p. 1.

7 D.G.E.A., dans Le grain de sel (1979), vol. 2, no 5, p. 26.

Enfin, dans son document de consultation, le ministère parle de:

"Période d'observation en milieu de travail pour en connaître le contexte et la façon dont les opérations sont effectuées"[8].

Comme on peut le constater (et nous avons limité les exemples), tous et toutes ne s'entendent pas sur cette notion.

Enfin, on ne s'entend pas toujours non plus sur le type de stages voulu, ce que nous verrons quand nous examinerons la position des intervenants et intervenantes.

Quoique l'on insiste actuellement sur ce type de formation, l'idée des stages n'est pas nouvelle. Nous retracerons les principales étapes des éléments de politique de stage qui jalonnent la dernière décennie.

0.2 SURVOL HISTORIQUE DES POLITIQUES FAVORISANT LES STAGES

Certaines esquisses de politique de stage s'amorcent depuis plusieurs années, plusieurs ne semblent pas avoir donné de suite[9].

Le comité des politiques du ministère de l'Éducation décide en juillet 1970 de mettre l'accent sur l'enseignement professionnel. L'année précédente, la loi 49 sur la formation et la qualification professionnelle avait été votée. En 1971, le groupe éducation et emploi de la Direction générale de la planification est créé. Dès l'année suivante, en 1972, un groupe conjoint MEQ-MTMO est formé par le sous-ministre de l'éducation. Il deviendra le GIPEX (Groupe interministériel de programme et d'examen), qui se fera particulièrement connaître par les analyses de

---

8 MEQ, (février 1980), La formation professionnelle au Québec, p. 97.

9 Le conflit de l'hiver dernier ne nous a malheureusement pas permis de faire les rencontres prévues pour vérifier plus précisément les suites de ces politiques.

tâches qu'il a entreprises. Toujours en 1972, une entente est signée entre les deux ministères (MEQ et MTMO) quant au partage des responsabilités en matière de formation professionnelle. Enfin, en 1971, le comité interministériel de régie pédagogique (CIRP) est créé.

Le début des années '70 marque donc l'implantation de structures qui joueront un rôle dans la formation professionnelle, et plus précisément dans celle qui se déroule en entreprise.

Ainsi, le CIRP se donne en 1974 comme priorité de développer les stages industriels au niveau collégial. Le comité école-industrie a 3 mandats:

1. définir la problématique des stages industriels pour les jeunes et les adultes;
2. définir une politique générale des stages industriels;
3. établir un plan d'opérationalisation (normes, procédures, modalités administratives et pédagogiques) de projet[10].

En 1975, le MEQ publiait par sa direction générale de la planification un document intitulé: Phénomène des stages au niveau collégial qui se voulait un "début de discussion sur les stages industriels par les représentants des différentes directions générales". À moyen terme, on espérait que ce document serve lors d'une consultation provinciale au sujet de toutes les options du professionnel pour établir où les stages sont essentiels et où ils ne le sont pas.

En fait, on visait l'implantation des stages dans les options où ceux-ci n'étaient pas obligatoires[11]. On voulait organiser et coordonner les stages tant au niveau régional que provincial.

---

10 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction générale de la planification, Fernand Chènevert, (1975), Phénomène des stages au niveau collégial (1975), p. 139.

11 Selon ce document en 1975, 21 options au collégial ont un stage obligatoire et 87 sont à activité libre.

On voulait même créer une Banque d'information sur les relations école-industrie (BIREI) comme outil pour compiler les données sur les entreprises susceptibles de participer à différents types de relations avec l'école, dont les stages. Le BIREI avait lui aussi 3 mandats:

1) répertorier les informations sur les entreprises susceptibles de participer à différents types de relations avec l'école;
2) mécanographier les informations;
3) permettre aux agents du milieu scolaire d'accéder rapidement et efficacement à ces informations dans le but de leur faciliter l'organisation de stages industriels[12].

On visait l'élaboration d'une politique officielle de stage que chaque Direction générale aurait eu le mandat de réaliser. Le document Phénomène des stages au niveau collégial a donné lieu à 41 recommandations. On voulait entre autre créer des services régionaux de stages. De plus, ce document recommandait que la D.G.E.C. se dote d'une politique de stage.

Sans se doter véritablement d'une politique de stage, la D.G.E.C. produit un document en 1976 en vue de l'élaboration d'une politique de stage. Ce document allait de la définition du mot stage aux modalités administratives et pédagogiques d'organisation de ceux-ci.

En 1978, dans un autre projet de politique de stage de la D.G.E.C., on définissait les conditions pour qu'un stage soit obligatoire. Il fallait qu'il soit impossible de reproduire en laboratoire les éléments essentiels à l'exercice de la profession (ceci pour un stage d'apprentissage):

- qu'il soit impossible de se procurer ou de louer certains équipements (pour un stage de manipulation);

---

12 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction générale de la planification, Fernand Chénevert, (1975), Phénomène des stages au niveau collégial, op. cit., p. 90-91.

- que la présence d'un client ou d'une cliente soit indispensable; (pour les stages appelés d'adaptation)

- que l'étudiant ou l'étudiante doive s'adapter à une clientèle particulière[13].

Enfin, en 1979, un texte intitulé "politique de stage" reprend pratiquement mot à mot le texte de l'année précédente.

La D.G.E.A. s'occupait aussi de ces questions et voulait établir une politique de stage qui devait être expérimentée dans la région 03 en 1980.

Enfin, les énoncés de politique touchant l'enseignement professionnel se sont mis à paraître à partir de février 80 et le ministère devait même élaborer une politique de stage.

On a donc énormément insisté sur ce que l'on voulait faire, mais beaucoup moins sur les réalisations concrètes. De plus, les ébauches de politique touchent principalement le collégial, et un peu l'éducation des adultes. Au secondaire, rien, si ce n'est ce que contiennent les énoncés de politique en matière de formation professionnelle.

Actuellement, il n'y a donc aucune véritable politique de stage à part certains éléments de politiques émanant la plupart du temps des diverses directions du ministère de l'Éducation.

Par contre, le comité industrie-école en équipement motorisé du Montréal métropolitain s'est doté d'une politique de stage dont on a

---

13 DGEC (1978), Projet de politique de stages, p.4. Selon ce projet, en 1978-79, 50% des étudiants et étudiantes en 3e année du cégep faisaient des stages.

beaucoup parlé lors des audiences nationales de février 83, et qui risque d'en inspirer plusieurs. En voici les principaux éléments[14].

0.3 EXEMPLE D'UNE POLITIQUE DE STAGE: LE COMITÉ INDUSTRIE-ÉCOLE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Cette politique définit d'abord les objectifs d'un stage où:

> "la collaboration industrie-école dans l'élaboration d'une politique de stages industriels en équipement motorisé repose sur le besoin d'une expérience pratique susceptible d'être acquise par le stagiaire, en complémentarité de sa formation reçue en milieu pédagogique"[15].

On vise aussi la vérification des connaissances acquises à l'école, l'intégration au milieu du travail, la sensibilisation à l'esprit d'initiative, au sens des responsabilités, etc. De plus, on voit les stages comme permettant à l'institution scolaire de mieux adapter ses programmes à la réalité de l'industrie et enfin, on veut créer un bassin de main-d'oeuvre pour l'industrie.

Les stages doivent à la fois "satisfaire les besoins spécifiques de formation professionnelle des futurs salariés et (...) combler à plus ou moins brève échéance les besoins en main-d'oeuvre des employeurs".

Suivent ensuite les prérogatives et responsabilités de chacun. La durée des stages est déterminée annuellement par le comité industrie-école. Quant au comité paritaire, il précise les normes de qualifica-

---

14 Voir le texte en appendice 7, les références suivantes ne mentionneront que la page du document en question.

15 p. 1

tion professionnelle des apprentis et des compagnons[16] et détermine les conditions et modalités de reconnaissance des crédits d'apprentissage[17].

L'établissement qui reçoit le(la) stagiaire doit s'abstenir

"de toute mise à pied des membres de (leur) personnel régulier en raison de la tenue des stages[18].

De plus, l'entreprise participe à l'évaluation du(de la) stagiaire.

L'institution scolaire s'occupe de la distribution des stagiaires sur les lieux du stage et de leurs assurances. Elle contrôle le déroulement du stage et participe à l'évaluation de l'étudiant(e). Le stagiaire conserve son statut d'étudiant, renonce à toute rémunération et il (elle) doit compléter un rapport de stage. Le stagiaire ne peut être tenu d'effectuer des tâches autres que celles qui découlent de l'exercice des fonctions du métier dans lequel il fait son stage. Quant à l'horaire du stage, il est conforme à celui en vigueur dans l'établissement ou se fait celui-ci[19]. Cela constitue donc en principe les modalités de réalisation d'un stage, dans le cas précis du comité industrie-école en équipement motorisé[20].

Sans politique globale, l'organisation des stages semble quelque peu anarchique. Ceux-ci dépendent surtout d'initiatives locales et ce sont finalement les commissions scolaires (pour ce qui touche l'enseignement secondaire sur lequel nous nous attarderons à partir de maintenant), qui mènent le dossier. Ceci n'est pas sans compliquer le travail de recherche, chacune travaillant à sa façon. Ainsi, des embryons de

---

16 Il est à noter que l'on parle ici de métier régi par les comités paritaires, ce qui ne touche pas l'ensemble des stages.

17 p. 3.

18 p. 3.

19 p. 4.

20 Nous verrons que la réalité est dans certains cas très différente.

politique de stage au niveau local existent-ils ici et là selon l'initiative du milieu, mais il n'y a rien de coordonné d'une commission scolaire à l'autre. Quelquefois, celle-ci doit partager son "pouvoir" avec le comité paritaire et le comité industrie-école, comme dans l'exemple ci-haut mentionné. De plus, tous les secteurs de l'enseignement professionnel ne font pas le même usage des stages. Enfin, certains sont obligatoires, d'autres pas.

Pour ce qui est du choix du lieu de stage, il est quelquefois laissé entièrement à l'étudiant(e). Dans d'autres cas, c'est l'école ou l'enseignant(e) responsable des stages qui en a la responsabilité.

En général, les stages en enseignement professionnel secondaire, s'effectuent en secondaire IV (PC) ou secondaire V (PL) et sont d'une durée de une à trois semaines. En adaptation scolaire, ils peuvent être de longue durée et même remplir une année entière, tout comme à l'intensif.

Nous venons de voir brièvement la mécanique des stages. Le ministère entend généraliser ce type de formation. Qu'en pensent les différents intervenants?[21]

0.4 LES INTERVENANTS ET LES STAGES:

Le Conseil supérieur de l'éducation est depuis longtemps favorable à l'organisation des stages. Déjà en 1976, dans son rapport "L'éducation au niveau post-secondaire 1975-76", les stages en industrie étaient considérés comme importants comme prise de contact avec la réalité du travail. On y disait même que ceux-ci permettaient de trouver un emploi plus facilement. En mai 1980, dans un texte concernant plus spécifique-

---

21 Conseil supérieur de l'éducation, (9 mai 1980), Un cheminement nouveau pour les élèves du professionnel court.

ment les élèves du professionnel court[22], on demande au ministère d'accorder plus d'attention aux stages. Tout comme en 1976 d'ailleurs, on mentionne certaines difficultés comme la protection des stagiaires tant en termes d'assurance que de mesures de prévention contre les accidents du travail. On parle aussi des clauses de séniorité contenues dans les conventions collectives qui limitent la mobilité des stagiaires et enfin on préconise une répartition équilibrée des stages dans le temps et dans l'espace pour empêcher les engorgements. On prône aussi le mi-temps scolaire, mi-temps dans l'entreprise pour celles et ceux qui ont moins d'intérêt pour les matières académiques. En avril dernier, le Conseil supérieur de l'éducation favorisait des stages en entreprise d'une durée de douze à dix-huit mois.

De leur côté, les Commissions de formation professionnelle dans leur mémoire à la commission Jean disent valoriser les formules de formation institution-industrie et les stages industriels. Par contre, ils sont contre le fait que le MEQ et les commissions scolaires décident "à leur gré" s'il y aura ou non des stages en industrie. La commission de formation professionnelle de l'Abitibi Témiscamingue, pour sa part, voit dans les stages une façon de contrôler au fur et à mesure la formation dispensée par l'institution scolaire.

Parmi les comités paritaires, ce sont surtout ceux de l'automobile qui se sont prononcés sur la question. En 1979, une étude de Kevin O. Farrel pour le compte des comités paritaires de l'automobile (suite à une analyse du système d'apprentissage en vigueur en vue d'élaborer une politique uniforme d'apprentissage et de qualification) disait que tout en étant globalement d'accord avec les stages, les comités paritaires ne voulaient pas intervenir directement dans le processus, laissant l'initiative aux commissions scolaires. Ceci ne les empêche pas de garder un

---

22 Le mot intervenant doit être compris ici dans le sens de: personnes impliquées dans le processus.

oeil vigilant et critique sur cette formation. Ainsi, dans un mémoire à la commssion Jean, les comités paritaires ont dit approuver les stages d'observation. Toutefois, ils craignent que de tels stages ne se transforment en embauche de personnel non payé. Un contrôle à la fois de la formation scolaire et de la formation dans l'entreprise leur apparaît nécessaire et un des moyens serait une politique de stage où les contenus et la durée d'apprentissage seraient définis à l'avance. En effet, à la commission Jean, les comités paritaires ont regretté que les contenus d'apprentissage aient trop été laissés à l'entière discrétion de l'entreprise pour ce qui est des tâches à accomplir par le stagiaire.

De plus, voulant établir un lien entre les comités paritaires locaux et les commissions scolaires régionales, le Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie-automobile a formé un comité consultatif industrie-école où sont représentés à la fois les commissions scolaires et les employeurs. On y discute entre autre des stages. Ce comité consultatif est vu comme un mécanisme de consultation et de collaboration entre le milieu scolaire et le milieu de travail. Les comités paritaires veulent l'application à l'échelle de la la province de la politique de stage du comité industrie-école du Montréal métropolitain[23]. Ils veulent aussi préciser la durée et le contenu des stages. Enfin, l'étude de Kewin A. Farrel montre que les comités paritaires considèrent les stages comme aidant les finissants à se trouver un emploi.

Le Conseil scolaire de l'Ile de Montréal, dans son plan de développement de l'enseignement professionnel, favorisait les stages industriels dans les occupations semi ou non spécialisées. On y parle même de formules mi-temps travail, mi-temps scolaire. En avril 80, il organise en étroite collaboration avec certaines associations patronales,

23 Voir à ce sujet la sous-section 0.3.

dont le Conseil du patronat de Québec, un colloque intitulé "L'école à l'écoute du monde du travail". On y parle beaucoup des stages à l'intérieur des ateliers, que ce soit en imprimerie, en alimentation, en électronique, etc. Dans ce dernier secteur, on critique les écoles qui organisent des stages sans consulter l'industrie. C'est lors de ce colloque que l'on a procédé à la création d'un secrétariat permanent à la formation professionnelle dans le but de coordonner les relations école-travail. Celui-ci encourage fortement la création de comités industrie-école qui eux favorisent les stages. En mai 1981, le secrétariat permanent de l'enseignement professionnel du Montréal métropolitain commence ses activités. De façon paritaire, lesemployeurs et les représentants du monde de l'éducation y sont représentés.

Ce secrétariat veut donner le pouvoir de décision aux représentants de chacun des métiers et aux formateurs du système d'éducation.

Le premier comité industrie-école à être créé est celui en équipement motorisé. Un autre existe en imprimerie (ceci pour Montréal). Le premier, tout en encourageant les stages, craint l'utilisation des jeunes comme main-d'oeuvre bon marché. C'est dans le but de limiter ce phénomène qu'une politique de stage a été créée. Lors du colloque de 1980, ce même comité dit avoir fait interrompre des stages qui exploitaient des étudiants. En plus de sa politique de stage, il s'occupe de la relance des finissants(tes).

En mars 1981, un autre comité industrie-école en équipement motorisé naît, cette fois en Estrie, pour mettre sur pied des stages en milieu de travail. On s'inspire largement de la politique de stage du comité de Montréal. Le comité vise une généralisation massive des stages.

Les stages sont vus comme permettant de vérifier la pertinence des contenus donnés par l'école et comme limitant l'abandon scolaire tout en mettant à jour les connaissances reçues à l'école.

Le patronat[24]

En général, dans les mémoires qu'il envoie au gouvernement du moins, le patronat favorise la formation dans l'entreprise et les stages. Ceci dit, la formation doit être rentable et à ce sujet, on exige certains encouragements comme des dégrèvements, des subventions, etc...[25]. De plus, tous les types de formation dans l'entreprise ne l'intéressent pas au même degré.

Pour certains, elle peut même représenter un investissement et non un coût, selon les préceptes bien connus de l'économie libérale.

La limitation de la période de transition entre le monde scolaire et le monde du travail est souvent invoquée comme motif. D'une certaine façon certains vont dans le sens de ce que Nicole de Maupéou-Abboud appelle l'idéologie de "l'apologie de la formation sur le tas". Ceci dit, pris individuellement, chaque employeur n'est pas nécessairement prêt à s'impliquer directement dans le processus.

L'association québécoise des enseignants et enseignantes responsables des stages dans son mémoire aux audiences nationales de février 83 sur la formation professionnelle veut officialiser les stages en milieu de travail. La proposition 5.11 de leur mémoire stipule:

"Que le ministère de l'Éducation reconnaisse et privilégie les stages

---

24 Nous n'exposons ici que certains éléments synthèses. Pour une analyse plus fine, nous renvoyons à Hamel, Thérèse (1983), INRS-éducation, R-152.

25 En France, parmi les mesures style stages Barre, contrat emploi-formation etc. qui ont eu le plus de succès auprès des employeurs, celles avec exonérations de charges représentaient en 1977 42% des offres. F. Piettre et D. Shiller, (1979) op. cit., p. 118.

en milieu de travail comme méthode d'apprentissage à l'adaptation scolaire, aux décrocheurs et au professionnel"[26].

Les stages en adaptation scolaire sont vus comme moyen d'apprentissage de travail et d'intégration au marché du travail et à la société. Pour les décrocheurs, ils permettraient de favoriser la maturation de leurs choix. Enfin, dans l'enseignement professionnel, ils sont vus comme complément à la formation reçue et comme permettant l'ajustement aux besoins du marché du travail. Trait important du mémoire, on veut que l'enseignant soit le seul interlocuteur, ceci dans le but d'empêcher l'utilisation de main-d'oeuvre bon marché.

Les organisations syndicales:[27]

Pour celles-ci, les stages dans le contexte actuel sont vus principalement comme étant une source dangereuse d'exploitation de jeune main-d'oeuvre gratuite pour l'employeur. On craint aussi le remplacement d'employés réguliers par des stagiaires. Enfin, une des repércussions des stages sur la formation scolaire serait une diminution de la formation de base pour les organisations.

Le principe général des stages est à peu près accepté de tous et toutes. Ceci n'est pas difficile car la notion de stage présente, nous l'avons vu, des contours peu définis. Selon les différentes positions où l'on se trouve, des objections ou des précisions sont demandées. Ainsi, le patronat qui surveille sa rentabilité demande des subventions et des dégrèvements d'impôt, les enseignants cherchent à être reconnus

---

26 Association québécoise des enseignants et enseignantes responsables du stage (1983), mémoire présenté au ministre de l'Éducation: Le stage: une formation pour les jeunes en difficulté, 36 pages.

27 Nous n'esquissons ici que les grandes lignes et n'avons nullement l'impression d'avoir épuisé le sujet.

comme responsables de stage, les organisations syndicales veulent éviter l'exploitation des jeunes de même qu'ils cherchent à protéger leurs membres, etc.

Ce survol n'a nullement épuisé la question, loin de là. Le but de cette présentation des positions des intervenants est double

- montrer que les stages sont discutés et critiqués à des niveaux très divers
- montrer comment la problématique des stages est complexe et comment des recherches ultérieures devront approfondir ce type de formation.

Nous venons de voir brièvement le fonctionnement très général des stages, les éléments de politique qui délimitent le déroulement et la position des intervenants. Nous allons maintenant regarder de beaucoup plus près la réalité des stages, cette fois dans une commission scolaire donnée, la commission des écoles catholiques de Québec[28].

---

28 Cette section a été réalisée par Mark Prentice dans le cadre d'un stage à l'INRS-Éducation.

SECTION 2 UNE ÉTUDE DE CAS À LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC (PAR MARK PRENTICE)

PRÉAMBULE

Le présent rapport est le résultat d'une recherche effectuée dans le cadre d'un stage à l'INRS-Éducation. Ce stage - mis sur pied par le département d'anthropologie de l'Université Laval et offert aux étudiants et étudiantes en deuxième année du baccalauréat spécialisé - vise à joindre l'aspect théorique de la formation à un volet pratique. Le choix du lieu de stage, en plus d'être motivé par le projet de recherche soumis par l'Institut, découlait aussi de préoccupations personnelles en ce qui a trait au domaine de l'éducation. Nous souhaitons donc que ce rapport soit aussi profitable aux lecteurs que la recherche le fut pour nous.

LEXIQUE DU VOCABULAIRE EMPLOYÉ

A. ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (OU FORMATION PROFESSIONNELLE) :
L'enseignement professionnel a pour but de dispenser une formation qui prépare l'élève a exercer une profession sur le marché du travail dès la fin de ses études secondaires.

B. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL (OU FORMATION GÉNÉRALE) :
L'enseignement général a pour but de dispenser une formation qui prépare l'élève à poursuivre des études de niveau supérieur.

C. SPHÈRES DE CONNAISSANCES :
Ce sont les cinq grandes sphères dans lesquelles s'insèrent les divers secteurs d'enseignement professionnel, ex: techniques biologiques, techniques humaines et administratives etc...

D. SECTEUR D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL :
Il existe dix-sept secteurs d'enseignement professionels qui regroupent les divers profils de formation professionnelle qui ont certaines tâches ou connaissances communes, ex: agro-technique, alimentation, dessin technique etc..

E. PROFIL DE FORMATION PROFESSIONNELLE :
Un profil peut être défini comme "étant l'agencement des cours et des activités qui constituent le cadre de formation d'un élève" [1]
ex: photographie, sténo-dactylo, garde forestier, etc..

---

1 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des programmes (1977). Annuaire de l'enseignement secondaire, cahier 02. Québec, Ministère de l'éducation, p. 02-18.

LEXIQUE DU VOCABULAIRE EMPLOYÉ

En fait pour une description plus schématique, l'on pourrait illustrer les trois définitions précédentes par un exemple. Prenons le profil de secrétaire médicale. Ce profil se situe dans le secteur commerce et secrétariat et le secteur commerce et secrétariat se situe dans la sphère de connaissance des techniques administratives.

Donc :	Profil	=	secrétaire médicale
	Secteur	=	commerce et secrétariat
	Sphère de connaissance	=	techniques administratives

F. PROFESSIONNEL COURT :
"Ensemble de cours préparant l'élève à exercer une fonction de travail simple dans un secteur donné"2. L'élève du professionnel court (PC) termine ses études à la fin de son secondaire IV.

G. PROFESSIONNEL LONG :
"Ensemble de cours préparant l'élève à exercer une fonction de travail assez complexe dans un secteur donné"3. L'élève du professionnel long (PL) termine ses études à la fin de son secondaire V.

H. PROFESSIONNEL INTENSIF :
Ce programme s'adresse aux élèves qui après avoir terminé un programme d'enseignement général au secondaire désirent poursuivre une

---

2 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des études économiques et démographiques (1982). Clientèle scolaire des organismes d'enseignement 1980-1981. Québec, ministère de l'Éducation, p. X.

3 IBID.

LEXIQUE DU VOCABULAIRE EMPLOYÉ

formation professionelle. Le professionnel intensif est d'une durée d'une année pendant laquelle l'élève doit consacrer "au moins 90% du temps qu'un élève du cours professionnel régulier consacre à sa professionnalisation"[4].

I. PROFESSIONNEL SUPPLÉMENTAIRE :

Le professionnel supplémenta're se dispense dans certains profils où la formation nécessite une année supplémentaire "afin de combler l'écart qui existe entre la formation acquise au terme d'un programme de concentration et les exigences du monde du travail"[5]. Le professionnel supplémentaire correspond donc à un secondaire VI.

4 Gouvernement du Québec, (1977), op. cit. p. 02-18.

5 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction générale des réseaux (1981). Enseignement professionnel du niveau secondaire prospectus 1982-1983. Québec, ministère de l'Éducation, p. 3.

"L'histoire du mot aptitude, son appropriation par une branche de la psychologie, et la fréquence croissante de son utilisation dans les projets de réforme de l'enseignement et dans le langage courant, vont permettre d'appréhender comment ce mot est devenu le support et le véhicule d'une idéologie née au XIXe siècle et toujours efficiente".

Bisseret (1974)

0.0 INTRODUCTION

Depuis quelques années il semble que l'enseignement professionnel et plus particulièrement le phénomène des stages et de la formation en milieu de teravail soient le centre d'un intérêt grandissant aussi bien de la part de l'État que des chercheurs et des intervenants oeuvrant au sein du milieu. Cet intérêt croissant de la part du gouvernement ne nous semble pas dénué de toutes motivations politiques. Depuis ses débuts l'enseignement professionnel a été la cible de critiques, de débats, de rapports, de mémoires et de réformes, le tout ayant atteint son point culminant au cours des récentes années.

Au lieu du traditionnel "plus ça change, plus c'est pareil", l'État québécois est passé à l'offensive dans le domaine de l'enseignement professionnel avec la publication de quatre documents détaillant ses priorités et ses orientations pour les années à venir. Ces documents, malgré leur timidité technocratique, laissent transparaître de façon relativement claire les solutions qu'entrevoit le gouvernement québécois pour résoudre la "crise" de l'enseignement professionnel. On y parle de formation en entreprises, d'alternance école-travail, de stages, de liaisons plus étroites entre l'école et l'entreprise...etc. La voie de l'avenir semble toute tracée!

Il nous apparaît que les stages au niveau professionnel ne remplissent pas uniquement les fonctions pédagogiques et humanitaires que souligne abondamment tout le discours officiel les entourant. Ils impliquent une soumission (le ministère de l'Éducation parle de coopération) plus grande de l'école au demandes et exigences du patronat[1]. De plus, les stages représentent un moyen efficace pour initier le futur travailleur à la "vraie vie" en lui fournissant les règles de conduite qui régissent tout bon employé. On a qu'à voir quels sont les "qualités" que comportent les fiches d'évaluation des stages pour s'en rendre compte (ex. propreté, vitesse exécution du travail, respect de l'autorité, capacité d'accepter les ordres etc.) . Mais avant d'analyser ces aspects plus précis des stages en milieu de travail, il nous est apparu nécessaire de cerner la réalité de l'enseignement professionnel de même que celle des stages.

C'est pour ces raisons que nous proposons dans la présente recherche de dresser, dans un premier temps, la situation de l'enseignement professionnel et des stages au niveau de la province, pour dans un deuxième temps, essayer de cerner, de façon plus précise, la réalité des stages dans une commission scolaire, soit la Commission des écoles Catholiques de Québec (CECQ).

En terminant, mentionnons les travaux de divers auteurs qui abordent d'une façon plus large la problématique de l'enseignement professionnel. Il s'agit plus spécifiquement des travaux de Charles Halary (1979-1981), qui dresse un bref historique de l'enseignement

---

1 Pour une analyse des revendications du patronat voir le Rapport de Thérèse Hamel (1983). L'enseignement professionnel au Québec: Vers une soumission plus étroite de l'école à l'entreprise. INRS-Éducation, R-152, 188 pages.

professionnel au Québec et qui considèrent l'enseignement professionnel comme une nouvelle formule contribuant à la moralisation des jeunes travailleurs et travailleuses. Nous pensons aussi à la recherche de Thérèse Hamel (1983), qui trace l'évolution des enjeux de l'enseignement professionnel - plus particulièrement des stages - pour l'État et le Patronat. Les travaux de Marcelle Hardy-Roch (et autres), (1981), quant à eux, font ressortir les liens qui existent entre la clientèle du professionnel court, leur origine sociale et la progression de leur dossier académique. En regard d'une problématique plus spécifique au phénomène des stages nous référons le lecteur, lectrice, aux ouvrages de Pierre Tartarkowsky (1981), de même que François Piettre et Dominique Schiller (1979). Quoique ces volumes traitent de la situation des stages en France, nous considérons qu'ils apportent des éléments importants en vue d'analyser la réalité concrète des stagiaires. Cette brève liste constitue les principales sources dont s'inspire la présente recherche. Pour une recension plus détaillée nous renvoyons le lecteur, lectrice, à celle qui est établie dans la première partie de ce rapport.

Avant de passer aux buts et objectifs plus détaillés de chacune des parties de la recherche, nous croyons bon de préciser les buts généraux de celle-ci. Comme il a été dit précédemment, les stages sont l'objet d'un intérêt renouvelé depuis quelque temps. Puisque ces stages s'adressent, entre autre, aux élèves de l'enseignement professionnel de niveau secondaire, il fallait les situer par rapport au contexte général de cette formation. La première partie de la recherche consiste à dresser un tableau d'ensemble de la situation de l'enseignement professionnel et par la suite, de dégager les caractéristiques propres à chacune de ses composantes i.e. le professionnel long, le professionnnel court, le professionnel supplémentaire et l'intensif. Comme nous le verrons le professionnel ne constitue pas un bloc monolithique mais comprend des sous-filières très différentes, tant par leur composition,

que par leurs débouchés sur le marché du travail. Une fois cette étape terminée, nous procéderons à une analyse plus détaillée d'un groupe de stagiaires à la commission des écoles catholiques de Québec (C.E.C.Q.). Il s'agira de commencer à cerner la réalité des stages telle que vécus dans cette commission scolaire.

0.1 BUTS ET OBJECTIFS

Cette recherche, à caractère exploratoire, visait deux buts; dans un premier volet la tâche qui nous incombait était de rassembler des données disparates afin de dresser un tableau de la situation de l'enseignement professionnel et des stages, au niveau provincial, pour en faire ressortir les principaux faits saillants. Dans le deuxième volet, nous avons tenté de déceler les éléments caractéristiques du phénomène des stages à la CECQ.

Pour le premier volet, il nous apparaissait important de replacer l'enseignement professionnel dans le contexte plus large de l'enseignement secondaire et de dégager les caractéristiques propres à chacune des sous-filières de l'enseignement professionnel soit; le professionnel long (PL), le professionnel court (PC), le professionnel supplémentaire (PS) et l'intensif. Ces caractéristiques ont trait au nombre d'inscrits à l'intérieur de chaque filière et secteur d'enseignement, leur répartition selon le sexe et l'âge, leur possibilité d'emploi de même que le taux de chômage, la satisfaction face à la formation reçue, la correspondance entre la formation reçue et l'emploi occupé. Ce sont des éléments qui nous permettront de saisir la réalité des élèves de l'enseignement professionnel, les éléments de leur formation et l'avenir qu'elle leur réserve.

Dans le deuxième volet qui a trait aux stages à la CECQ, notre but était plus précis, nous voulions faire ressortir les profits où des stages en milieu de travail étaient organisés, la répartition des élèves qui effectuaient ces stages, ainsi que les caractéristiques des lieux de stages; à savoir, leur lieu géographique, leur secteur d'activité (primaire, secondaire, tertiaire), s'ils oeuvraient dans le secteur privé ou plublic, s'il s'agissait ou non d'organismes gouvernementaux, le nombre de stagiaires par lieu de stages, le profil des stagiaires en rapport au lieu de stage etc. Bref, donner une vue d'ensemble des stagiaires et des lieux ou ils, elles poursuivent un stage.

A l'origine, la recherche devrait comporter un troisième volet. Cette partie, que nous considérons importante, a dû être mise de côté faute de temps et de ressources. Elle aurait consisté en une analyse critique des principaux éléments considérés lors de l'évaluation du stagiaire. Ces éléments, rassemblés à l'intérieur d'une fiche d'évaluation - fiche remplie par l'employeur - nous paraissait évaluer beaucoup plus que la qualité du travail[2]. Il nous apparaîtrait donc plus intéressant de mener une telle analyse dans le cadre d'une autre recherche puisque ces fiches méritent certes une étude critique.

0.11 Délimitation de l'étude: La commission des écoles catholiques du Québec (CECQ)

Le choix de la CECQ pour une analyse des stages a été motivée par plusieurs raisons. Premièrement, la CECQ disposait d'un responsable

---

2 Pour des exemples de ces fiches d'évaluation voir en appendice (Appendice 2)

des stages ce qui nous assurait une plus grande centralisation des données relatives aux stagiaires.

Deuxièmement, la Commission des Écoles Catholiques de Québec semblait être l'une des commissions scolaires ou la pratique des stages y était fait de façon systématique, ces derniers étaient pratiqués - sauf une ou deux exceptions - dans tous les profils. De plus, considérant le facteur temps, la CECQ se situait a proximité géographique, ce qui nous permettait un accès plus facile aux diverses données.

Quoiqu'il aurait été intéressant d'avoir un échantillon provenant de diverses régions le temps dont nous disposions ne nous permettait pas de mener une telle enquête. Dans ces conditions, la CECQ nous semblait un choix approprié.

La clientèle visée dans l'étude est constituée d'élèves qui poursuivaient une formation professionnelle au niveau secondaire pendant l'année scolaire 1981/82. donc inscrits dans un profil du professionnel long, professionnel court, professionnel supplémentaire ou de l'intensif. Les élèves de ces programmes ont, pour la grande majorité, effectué leur stage durant la dernière année de leur formation.

À partir des 1311 élèves qui ont effectué un stage durant l'année scolaire 1981-82 à la CECQ, nous en avons retenu 723. Ces 723 élèves étaient répartis en 28 profils[3] que nous avons regroupés en 10 secteurs

---

3 Pour la liste de ces 28 profils et le nombre d'étudiants/étudiantes correspondant, voir appendice 4.

correspondants. Le choix des profils retenus pour l'étude a été fait selon deux critères;

A) la pertinence du profil

B) la disponibilité des données concernant le profil.

A) La pertinence du profil: Outre les profils pour lesquels nous ne disposions d'aucune information, il en existait certains que nous ne considérons pas pertinent pour le sujet de notre étude. C'est le cas des profils de coiffure pour hommes et coiffure pour dames. À notre avis, et une fois les données vérifiées, nous en sommes venus à la conclusion que les lieux de stages de ces deux profils étaient beaucoup trop similaires pour représenter un intérêt véritable. Cet élément mis à part, les données pour les deux profils étaient incomplètes ce qui rendait impossible la tâche d'informatiser les diverses variables nécessaires pour l'étude.

B) La disponibilité des données: Malgré le fait que les données étaient en grande partie centralisées, il existait certains profils dont les données n'étaient pas parvenues au responsable des stages à la CECQ. Sur une possibilité de 30 profils, nous disposions de données concernant 28 d'entre eux. Pour les profils nous avons considéré le nombre total des étudiants qui ont fait des stages i.e. nous n'avons pas établi d'échantillon, exemple: Si à l'intérieur du profil de soudeur général il y avait 14 étudiants qui ont fait un stage, alors nous avons analysé l'ensemble des étudiants soit 14. Nous n'avons donc pas procédé à un échantillonnage sélectif mais nous avons plutôt étudié l'ensemble des stagiaires pour un profil.

En terminant, mentionnons que les données relatives aux lieux de stages ont été recueillies à partir de la liste des employeurs qui ont accepté des stagiaires. Cette liste comprenait des informations se rapportant au nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et leur profil. La classification des employeurs s'est fait à partir de leur

raison sociale ou du principale produit offert. Cette classification a été établie selon le répertoire de classification des activités économique du Québec[4].

Une fois les données recueillies, elles ont été codifiées afin d'être traitées par informatique[5]. La codification comprenait 9 variables.

1. Le numéro de dossier: chaque élève se voyait attribuer un numéro de 001 à 723.

2. Le sexe.

3. Le profil[6]: le profil dans lequel l'élève poursuivait sa formation a été codifié de 01 à 28.

4. Le lieu géographique: le lieu où l'élève faisait son stage a été classifié selon qu'il se situait à l'intérieur ou à l'extérieur de la région de Québec métro. La région de Québec Métro comprend toutes les minicipalités faisant partie de la Communauté urbaine de Québec[7].

5. Le secteur ou lieu de stage: les lieux de stage ont été classifiés selon 13 grandes catégories (voir appendice C). Nous nous sommes servis du guide de la classification des activités économiques du Québec pour insérer les lieux de stages dans

---

4 Gouvernement du Québec, Bureau de la Statistique du Québec, Service des méthodes (1974) Classification des activités économiques du Québec, (mis à jour Janvier 1978), 40 pages.

5 Pour une copie de la fiche de codification, voir Appendice 5.

6 Voir Appendice 4 pour la liste des profils.

7 Voir Appendice 6 pour la liste des municipalités faisant partie de la Commission urbaine de Québec.

leur secteur d'activité économique respectif.

6. Pallier de gouvernement: si un stage était effectué dans un organisme gouvernemental, nous avons cherché à établir le pallier de gouvernement dont il était question i.e. Municipal, Provincial ou Fédéral.

7. Nombre de stagiaires dans un même lieu: chaque fois qu'il y avait plus d'un stagiaire dans un même lieu, nous avons indiqué le nombre et le profil des divers stagiaires.

8. Le secteur: pour chaque lieu de stage, nous avons indiqué s'il s'agissait d'une entreprise ou d'un service qui se situait dans le secteur privé ou public. Nous n'avons pu définir le secteur pour certains lieux de stages, nous avons alors indiqué: indéterminé.

9. Le numéro de l'employeur: pour chaque lieu de stage, nous avons indiqué un numéro. Le seul but de cette classification était de recenser le nombre de lieux de stage que nous avions.

Ce sont à partir de ces neuf variables que nous avons établi le traitement informatique des 723 dossiers de stagiaires que nous possédions. La présente étude ne prétend pas dresser le tableau de la réalité complexe des stages au niveau de la province de Québec. À cause des restrictions auxquelles nous avons dû faire face, nous nous sommes limités à étudier une portion de cette réalité.

0.12 Limites de l'Étude

La présente recherche constitue un premier pas vers l'étude du phénomène des stages en milieu de travail. Nous sommes aussi conscients des limites de cette étude, limites qui sont en grande partie dûes à une absence de données concernant les stages. Considérant le temps à notre disposition, nous avons dû limiter notre cueillette de données et surtout, nous avons dû en grande partie, travailler avec données secondaires. Il nous était impossible de mener notre propre enquête sur le terrain afin de faire ressortir des éléments que nous considérions fort important. Une recherche de plus grande envergure serait sans doute la bienvenue en ce moment. L'absence de matériel concernant les stages peut être imputée à l'intérêt, relativement récent, porté à ce phénomène.

Il en a été de même en ce qui a trait aux données se rapportant à l'enseignement professionnel. Nous avons dû nous fier en grande partie, sur des enquêtes menées par le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail. Ces enquêtes basées sur des échantillons d'élèves, nous apparaissent toutefois représentatives. Pour les détails méthodologiques de ces échantillons, nous référons le lecteur, lectrice à ces enquêtes dont la référence apparaît en bas des tableaux.

Malgré la quantité restreinte de données et les limites que nous venons de mentionner, nous croyons que la présente étude nous permet tout de même de dégager certains éléments importants en ce qui a trait à l'enseignement professionnel et aux stages en milieu de travail. Ce sont ces éléments que nous tenterons de faire ressortir dans la partie qui suit.

1.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SECONDAIRE AU QUÉBEC

1.1 CARACTÉRISTIQUES ET RÉPARTITION DE LA POPULATION ÉTUDIANTE:

Comment situer l'enseignement professionnel par rapport à l'enseignement général au niveau secondaire ? Quel est l'origine sociale ou l'âge des élèves au professionnel court ? De quel façon sont-ils répartis à l'intérieur des secteurs de l'enseignement professionnel ? Ce sont autant de questions auxquelles nous essayerons d'apporter des précisions dans ce premier volet.

1.2 EFFECTIFS SCOLAIRES DU NIVEAU SECONDAIRE

Au niveau de la distribution des élèves au secondaire, on peut remarquer une proportion nettement plus grande d'inscrits au général par rapport au professionnel[8] (tableau I). En ce qui a trait à la répartition par sexe, elle est à peu près égal pour le général et l'ensemble du secondaire mais pour l'enseignement professionnel on note un nombre légèrement supérieur de garçons de 10% (tableau II). Comme nous le verrons plus loin, cette répartition égale des sexes disparait lorsque l'on regarde la composition des profils et des secteurs.

---

8 La proportion d'élèves au niveau de l'enseignement général est plus élevée qu'elle ne l'est en réalité car les statistiques du ministère de l'Éducation incluent les élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage dans l'enseignement général alors que normalement ils devraient être inclus dans l'enseignement professionnel.

TABLEAU I

Effectifs scolaires du niveau secondaire;, province de Québec (Réseaux public et privé), année scolaire 1981-1982

Général	452, 921	(84.3%)
Professionnel	81, 257	(15.1%)
Secondaire (total)	534, 178	(99.4%)[9]

SOURCE: Gouvernement du Québec. Ministère de l'Éducation. Direction des études économiques et démographiques. Service de la démographie scolaire (1982). Relevé informatique. Année scolaire 1981-82. 10 pages, page 1.

TABLEAU 2

Effectifs scolaires du niveau secondaire, par sexe. Province de Québec (Réseaux public et privé), Année scolaire 1981-82

	Masculin	Féminin	Total
Général	230,568 (51.1%)	222,353 (49.0%)	452,921 (100%)[10]
Professionnel	44,741 (55.0%)	36,516 (45.0%)	81.257 (100%)
Secondaire (total)	276,141 (51.0%)	261,017 (49.0%)	537,158 (100%)

SOURCE: Gouvernement du Québec. Ministère de l'Éducation. Direction des des études économiques et démographiques. Service de la démographie scolaire (1982). Relevé informatique. Année scolaire 1981-82. 10 pages, page 1.

---

9 La somme des étudiants du général, plus ceux du professionnel peut varier quelque peu. Cette différence s'explique par le fait que le nombre d'inscrits provient du 30 septembre 1981 pour l'enseignement professionnel et du 20 mai pour le général.

10 Voir la note 9 du tableau 1.

1.3 DISTRIBUTION DES ÉLÈVES DANS LES SOUS-FILIÈRES DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Pour ce qui est de la répartition des élèves dans les diverses sous-filières de l'enseignement professionnel, on observe que plus de la moitié (68.0%) des élèves poursuivent une formation au professionnel long (Tableau III).

TABLEAU 3

Distribution des élèves au professionnel court
Province de Québec, année scolaire 1981-1982

Professionnel long	54 867	(68.0%)
Professionnel court	18 861	(23.0%)
Supplémentaire	3 434	(4.0%)
Intensif	4 095	(5.0%)
	81 257	(100.0%)

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des études économique et démographique. Service de la démographie scolaire (1982), relevé informatique, année scolaire 1981-82, pp. 1 à 3.

1.4 ORIGINE SOCIALE DES ÉLÈVES AU PROFESSIONNEL COURT

Au niveau d'origine sociale des élèves qui fréquentent l'enseignement professionnel, nous n'avons pu trouver de données pour l'ensemble de la province. La seule étude récente[11] fait par une équipe de l'INRS-Éducation, dressait un tableau de l'origine sociale des élèves du professionnel court. Cette recherche, mené à la commission scolaire régionale de Tilly sur un échantillon globale de 500 élèves révélait que les étudiants du professionnel court (PC) et du professionnel long (PL) proviennent a plus de 50% de familles de la classe ouvrière. Il ressort aussi que par rapport aux élèves du PC, il y a deux fois moins d'élèves au général qui proviennent de la classe ouvrière (28.9% comparativement à 55.1% pour les élèves du PC).

De même si l'on réfère aux nombreuses études menées en Europe[12] l'on en arrive a peu près à la même situation. Nous croyons que l'origine sociale joue un rôle important dans les chances d'accès au divers niveaux d'enseignement.

---

11 Hardy-Roch, Marcelle; Rhéaume, Denis; Carter-Gagné, Marlen; avec la collaboration d'Hélène Bergeron (1981). Caractéristiques des étudiants du professionnel court à partir de l'analyse de leur cheminement scolaire. Rapport de première étabe basé sur l'étude des dossiers scolaires. Québec, ministère de l'Éducation, Direction de la recherche, secteur de la planification, 218 pages.

12 Voir la bibliographie à la fin du rapport.

1.5 MOYENNE D'ÂGE AU SECONDAIRE.

TABLEAU 4

Moyenne d'âge (réel) au secondaire, Province de Québec (filles et garçons), année scolaire 1980-81.

Secondaire I	Secondaire II	Secondaire III	Secondaire IV	Secondaire V	Secondaire VI
12-13 ans	13-14 ans	14-15 ans	15-16 ans	16-17 ans	17 ans

SOURCE : Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des études économique et démographique (1982). Clientèle scolaire des organismes d'enseignement, 1980-1981, Québec, ministère de l'Éducation, p. 119.

La moyenne d'âge pour le PC (15-16 ans, i.e. secondaire IV soit l'année terminale du PC) peut être plus élevée en réalité à cause des retards scolaires cumulés. Cette même étude[13] note "que les étudiants de la VP (voie pratique) et du PC accusent un léger retard scolaire au

13 Hardy-Roch, Marcelle; Rhéaume Denis; Carter-Gagné, Marlen; avec la collaboration d'hélène Bergeron, (1981). Op. cit.

ler cycle qui s'accentue au 2e cycle du primaire. Au secondaire, les étudiants de la VP ont une durée d'étude "prévue" et ceux du PC prolongent leurs études d'un an ou plus accentuant ainsi leur retard scolaire. (...) Pour les étudiants du PL et du général, le retard scolaire n'existe vraiment qu'au 2e cycle du primaire ou il affecte moins du quart de la population. Il faut cependant souligner que le phénomène est deux fois plus fréquent chez les étudiants du PL."[14] Ce qui implique que théoriquement, les finissants du professionnel (PC-PL-PS) terminent leurs études et entrent sur le marché du travail avant d'avoir atteint l'âge de la majorité (18 ans). Il ne faut pas oublier non plus, que la moyenne d'âge tel que donné dans le tableau comprend les élèves du général aussi bien que ceux du professionnel ce qui peut fausser les données concernant l'âge réel des finissants du PC.

1.6 NOMBRE DE PROFILS OFFERTS AU QUÉBEC

Un profil est, selon la définition du ministère de l'Éducation, "l'agencement des cours et des activités qui constituent le cadre de formation d'un élève"[15]. Un exemple du profil serait : mécanique automobile, menuiserie, briqueteur masson...etc. On offrait approximativement 160 profils au Québec pour l'année scolaire 1981-82. Il est difficile de préciser le nombre exact puisqu'il existe des profils expérimentaux qui sont à l'essai. Il peut aussi y avoir un même profil ex: mécanique automibile qui se donne au PC et au PL, malgré leur nom commun ces profils diffèrent de contenu. Il serait par ailleurs

---

14 IBID. Page 59.

15 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique (1977) Annuaire de l'enseignement secondaire. Cahier 02, 1977-1979. Québec, ministère de l'Éducation, page 18.

juste de situer le nombre de profils aux alentours de 160. Pour notre étude - et comme le lecteur le remarquera - nous avons réuni les divers profils en secteurs d'enseignement ex: mécanique automobile a été placé dans le secteur équipement motorisé et ainsi de suite.

1.7 DISTRIBUTION DE LA POPULATION ÉTUDIANTE PAR SEXE ET PAR SECTEUR D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

Si dans l'ensemble, le nombre de filles et de garçons semblait se répartir équitablement entre le général et le professionnel, il en est autrement lorsque l'on regarde les données de plus près. Il n'existe pas de distribution égalitaire à l'intérieur du secteur (tableau V). Sauf quatre exceptions, les secteurs sont composés presque uniquement de garçons ou de filles i.e. qu'il existe des secteurs "de gars" et des secteurs "de filles".

En fait ce qui se révèle tout aussi intéressant que cette polarisation sexuelle est le fait que le nombre de secteurs ouverts au garçons i.e. ou ils constituent plus de 75% de la population) est de 18, alors que le nombre de secteurs ouverts aux filles n'est que de 8. Il n'existe en fait que 4 secteurs ou l'on peut parler d'un certain équilibre dans la distribution sexuelle (alimentation au PL et PC, arts plastiques et imprimerie au PL). Il est à noter que les secteurs ou l'on retrouve une majorité de filles sont ceux où ces dernières ce sont toujours situées historiquement i.e. les secteurs traditionnels tels que commerce et secrétariat, soins esthétiques, couture et habillement, entretient ménager... etc.

TABLEAU 5

Répartition des élèves par secteur enseignement professionnel. Province de Québec. Année scolaire 1981-1982.

				FÉMININ		MASCULIN		
SECTEUR		P.C.	P.I.	N.	%	N.	%	TOTAL
110-000	AGRO-TECHNIQUES	X		-	-	84	100.	84
110-000	AGRO-TECHNIQUES		X	137	20.6	527	79.4	664
120-000	FORESTERIE	X		1	0.1	64	98.5	65
120-000	FORESTERIE		X	70	7.7	835	92.3	905
130-000	PÊCHES		X	3	9.7	28	90.3	31
140-000	SERVICE DE LA SANTÉ		X	1574	90.4	167	9.6	1741
210-000	MEUBLE ET CONSTRUCTION	X		78	1.9	3920	98.0	3998
210-000	MEUBLE ET CONSTRUCTION		X	99	1.8	3165	98.2	3274 *
230-000	ELECTROTECHNIQUE	X		-	-	232	100.	232
230-000	ELECTROTECHNIQUE		X	159	3.1	4917	96.9	5076
250-000	HYDROTHERMIE	X		13	0.5	2761	99.5	2774
250-000	HYDROTHERMIE		X	10	0.4	2239	99.5	2249
310-000	DESSIN TECHNIQUE		X	296	18.8	1290	81.4	1587
320-000	ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	X		53	1.0	5302	99.0	5355
320-000	ÉQUIPEMENT MOTORISÉ		X	68	0.7	9886	99.3	9954
340-000	MÉCANIQUE	X		4	0.4	947	99.6	951
340-000	MÉCANIQUE		X	54	1.4	3802	98.6	3856
410-000	ALIMENTATION	X		1340	68.0	631	32.0	1984
410-000	ALIMENTATION		X	1407	54.4	1229	45.6	2696
420-000	SOINS ESTHÉTIQUES	X		592	98.7	8	1.3	600
420-000	SOINS ESTHÉTIQUES		X	6050	98.6	83	1.3	6133
430-000	COUTURE ET HABILLEMENT	X		915	96.2	36	3.8	951
430-000	COUTURE ET HABILLEMENT		X	1047	98.2	19	1.8	1066
440-000	PROTECTION ET SERVICE DU BÂTIMENT	X		525	99.6	2	0.4	527
440-000	PROTECTION ET SERVICE DU BÂTIMENT		X	-	-	79	100.0	79
450-000	COMMERCE ET SECRÉTARIAT	X		1607	95.0	84	5.0	1691
450-000	COMMERCE ET SECRÉTARIAT		X	19,518	93.3	1409	6.7	20,927
510-000	ARTS PLASTIQUES		X	278	69.0	127	31.0	405
520-000	IMPRIMERIE	X		37	18.2	166	81.8	203
520-000	IMPRIMERIE		X	851	43.4	717	56.6	1568
	TOTAL			38,518	45.05	46,761	55.0	85,257

SOURCE: Compilé à partir des deux listes suivantes : Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des études économiques et démographiques. Les élèves du niveau secondaire selon le réseau, le type de formation, le code de secteur-profil et le sexe, ensemble du Québec. Année scolaire 1981-1982, relevé informatique, 10 p. et Statistiques provisoires sur les effectifs des écoles au Québec, (au 30 septembre 1981). 5 pages.

* 28 filles et 97 garçons inscrits à des cours complémentaires en meuble et construction ont été éliminés, ils n'apparaissent pas au tableau. Ces élèves n'étaient pas inscrits dans l'un des secteurs mentionnés ci-haut.

Cette distribution très nette entre les secteurs "pour hommes" et les secteurs "pour femmes" trahit l'équilibre qui existe entre la distribution sexuelle de l'enseignement professionnel dans son ensemble. On peut aussi noter que les profils offerts sont des choix de carrières qui ont été les plus stéréotypées historiquement. Aux garçons on offre des cours de mécanique, de menuiserie, de soudure, alors que les filles se retrouvent devant des choix de carrières en secrétariat, coiffure, esthétique, etc...

De façon plus générale, les garçons représentent 73.3% (14 221) de la clientèle du PC alors que les filles en représentent 26.7% (5 174). En ce qui a trait au PL les garçons composent 49.3% (30 520) de la clientèle de cette filière, alors que les filles en composent 50.7% (31 342). On dénote donc une nette majorité de garçons au PC alors que la distribution est a peu près égale à l'intérieur de l'ensemble du PL. Cette répartition égale au niveau du professionnel long ne diminue toutefois pas l'impact des inégalités dans la composition des secteurs d'enseignement.

Après avoir fait ressortir les principaux éléments de la distribution de la popuplation par sexe (tableau V), essayons, plus spécifiquement, de dégager les principaux éléments de cette répartition par secteur d'enseignement professionnel (tableau VI).

Un des premiers éléments à remarquer est qu'il existe un plus grand nombre de choix au niveau des secteurs d'enseignement au PL qu'au PC (17 par rapport à 13). Deuxièmement l'on retrouve un nombre important d'élèves concentré dans deux grands secteurs d'enseignement professionnel. Par exemple, le secteur de commerce et secrétariat (au niveau du PL et

du PC compte pour 27.8% des inscrits au professionnel dans la province. Quant au secteur d'équipement motorisé, il regroupe 18.8% des effectifs. C'est donc dire que ces deux secteurs d'enseignement professionnel composent 46.6% de la population totale du professionnel de niveau secondaire (voir tableau VI).

Quant aux sous-filières de l'enseignement professionnel supplémentaire (PS) et intensif, elles sont celles qui représentent les meilleures possibilités et conditions d'emploi (comme nous le verrons plus loin). Malgré ce fait elles semblent attirer de faibles effectifs, soit 4 095 pour l'intensif et 3 434 pour le supplémentaire, sur un total de 81 257 inscrits au professionnel en 1981-82. Même pour ces sous-filières, l'on note une forte concentration dans un nombre restreint de secteurs d'enseignement. Par exemple, 65.1% des élèves du supplémentaire (PS) se retrouvent dans trois secteurs; électrotechnique, équipement motorisé, et mécanique. Si nous n'avons pu établir la répartition par sexe pour l'intensif[16], nous avons pu le faire pour le PS[17]. Sur les 3 434 élèves au PS en 1981-82, l'on retrouve 171 filles et 2 607 garçons. Ces chiffres sont intéressants surtout si l'on considère que les meilleures possibilités d'emploi pour les finissants du professionnel sont dans la filière du PS comme nous le verrons dans la partie qui suit.

---

16 D'après le relevé informatique du ministère de l'Éducation nous n'avons pu déterminer la distribution par sexe puisque la distinction n'était pas établie entre les sexes. Nous n'avions que le nombre total des élèves pour un secteur d'enseignement.

17 Voir appendice 7 pour la distribution par sexe et par secteur d'enseignement des élèves inscrits au professionnel supplémentaire.

TABLEAU 6

Effectifs des élèves du secondaire par sexe et par secteur d'enseignement professionnel. Province de Québec. Année scolaire 1981-1982.

								INTENSIF		SUPPLÉMENTAIRE	
		P.C.	P.L.	G.	G. tot.	% tot.	F.*	%	G.	%
110-000	AGRI-TECHNIQUE	X		64							
110-000	AGRO-TECHNIQUE		X	664	728	0.9[1]	35[2]	0.8	39[3]	1.1
120-000	FORESTERIE	X		65							
120-000	FORESTERIE		X	905	970	1.2	40	1.0		
150-000	PÊCHES		X	31	31	0.04				
140-000	SERVICE DE LA SANTÉ		X	1743	1743	2.1	51	1.2		
210-000	MEUBLE ET CONSTRUCTION	X		3998					284	7.7
210-000	MEUBLE ET CONSTRUCTION		X	5224	7222	8.9	79	1.9	187	5.3
230-000	ELECTROTECHNIQUE	X		232						
230-000	ELECTROTECHNIQUE		X	5070	5302	6.5	396	9.7	906	19.1
250-000	HYDROTHERMIE	X		2774					87	2.5
250-000	HYDROTHERMIE		X	2249	5023	6.2	225	5.5	192	5.6
310-000	DESSIN TECHNIQUE		X	1592	1592	1.9	291	6.9		
320-000	ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	X		5355					157	4.6
320-000	ÉQUIPEMENT MOTORISÉ		X	9854	15 209	18.8	626	15.3	1029	29.8
340-000	MÉCANIQUE	X		951					6	0.2
340-000	MÉCANIQUE		X	3866	4807	5.9	319	7.8	557	16.2
410-000	ALIMENTATION	X		1984					70	0.1
410-000	ALIMENTATION		X	2596	4080	5.7	333	8.1	84	2.4
420-000	SOINS ESTHÉTIQUES	X		600						
420-000	SOINS ESTHÉTIQUES		X	6133	6733	8.3	610	14.9		
430-000	COUTURE ET HABILLEMENT	X		951						
430-000	COUTURE ET HABILLEMENT		X	1066	2017	2.5	64	1.3	112	3.3
440-000	PROTECTION ET SERVICE EN BÂTIMENT	X		527						
440-000	PROTECTION ET SERVICE EN BÂTIMENT		X	79	606	0.7			35	1.0
650-000	COMMERCE ET SECRÉTARIAT	X		1891						
650-000	COMMERCE ET SECRÉTARIAT		X	20 927	22 618	27.8	739	18.0		
510-000	ARTS PLASTIQUES		X	405	405	0.5	132	3.2	13	0.4
520-000	IMPRIMERIE	X		203						
521-000	IMPRIMERIE		X	1268	1471	1.8	176	4.3		
	TOTAL			81 257	81 257	99.7%	4095	99.9%	3434	99.8%

SOURCE : Compilé à partir des deux listes suivantes : Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des études économiques et démographiques (1982). Les élèves du niveau secondaire selon le réseau, le type de formation, le code de secteur-profil et le sexe, ensemble du Québec, année scolaire 1981-1982. Relevé informatisé, 10 p. et Statistiques provisoires sur les effectifs des écoles au Québec, (au 30 septembre 1981) 5 pages.

* Le nombre d'élèves à l'intensif varie un peu car les données proviennent du 30 septembre 1981.

1. Le nombre total représente la somme du P.C. et du P.L. pour un secteur donné, le % total indique la proportion des étudiants dans un secteur donné par rapport à l'ensemble des effectifs (81 257), ex. la somme des élèves du P.L. et du P.C. en agro-technique (728) représente 0.9% du total des élèves de l'enseignement professionnel (81 257).

2 et 3. Le nombre d'élèves à l'intensif et au supplémentaire est compris dans le nombre total des élèves, ex. les 35 élèves de l'intensif et les 39 du P.S. inclus dans les 664 élèves d'agro-technique.

2.0 LES ÉLÈVES DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SECONDAIRE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour mieux saisir la réalité des élèves de l'enseignement professionnel nous croyons important de traiter de leur situation, une fois rendus sur le marché du travail. C'est pour cette raison que nous avons inclus ce deuxième volet à notre étude sur l'enseignement professionnel. Nous traiterons dans ce point de la relation étude-travail de l'utilité de la formation reçue, de la distribution des finissants (qui ont un emploi) dans les divers secteurs économiques, de la rémunération et du taux de chômage, de même que le nombre de finissants qui retournent aux études ou qui occupent un emploi à temps partiel. À partir de ces éléments, il nous sera possible de voir ce qui caractérise l'emploi pour les finissants, finissantes des différentes sous-filières de l'enseignement professionnel.

2.1 INDICE DE LA RELATION ÉTUDE-TRAVAIL[18]

TABLEAU 7

Indice de la relation étude-travail, Province de Québec, finissants de 1979-1980[19]

	Masculin	Féminin	Moyenne
Professionnel court :	98	125	111.5
Professionnel long :	110	143	126.5
Professionnel supplémentaire :	133	140	136.5

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des politiques et plans (1982). Relance, finissants du secondaire. Québec, ministère de l'Éducation, pp. 5-9.

---

18 L'indice des tableaux 7 et 8 provient des documents "Relance" cité ci-haut. Cet indice doit être interprété de la façon suivante"... les finissants ou finissantes d'une spécialité (profil) qui se situent dans la moyenne auront un indice de valeur 100, alors que les finissants et finissantes qui s'écartent de la moyenne auront un indice dont la valeur s'écartera de 100 d'autant plus que l'écart qui les sépare de la moyenne est grand. On pourra dire qu'un indice sera dans la "moyenne" si la valeur de cet indice se situe entre 90 et 110. Au delà de la moyenne s'il se situe entre 111 et 120, bien au-dessus de la moyenne s'il a une valeur de plus de 120. Inversement, on considérera un indice comme au-dessous de la moyenne s'il se situe entre 80 et 89 et bien au-dessous s'il a une valeur inférieure à 80." In Relance, op. cit., p. IV.

19 Cette enquête menée auprès des finissants de 79-80, visait un échantillon de 41 500 étudiants de niveau secondaire, le taux de réponse fut de 57%. Il est bon de se rappeler que ces tableaux ont été établis à partir d'un échantillon et non à partir du nombre absolu des finissants de 1979-1980.

Ce tableau (tableau 7) démontre que plus la scolarité est élevé, plus la relation étude-travail est supérieure à la moyenne du moins chez les garçons. Chez les filles l'indice - indépendemment de la sous-filière - se situe toujours bien au dessus de celui des garçons. C'est le PS qui affiche la meilleure moyenne pour la relation étude-travail avec 136.5.

2.2 UTILITÉ DES CONNAISSANCES ACQUISES POUR L'EMPLOI OCCUPÉ.

Au niveau de l'utilité des connaissances acquises pour l'emploi occupé on remarque les mêmes caractéristiques pour l'indice (tableau 8) que dans le tableau 7. À savoir que plus le niveau des études se prolonge, plus l'indice est supérieur à la moyenne, et ce chez les deux sexes. Encore une fois la moyenne de l'indice est la plus élevée chez les finissants du professionnel supplémentaire, de même les finissantes affichent toujours un indice supérieur aux finissants.

TABLEAU 8[20]

Indice de l'utilité des connaissances acquises pour l'emploi occupé.
Province de Québec, finissants de 1979-1980.

	Masculin	Féminin	Moyenne
Professionnel court	90	117	103.5
Professionnel long	109	142	125.5
Professionnel supplémentaire	131	145	138.0

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction des politiques et plans (1982). Relance, finissants du secondaire. Québec, ministère de l'Éducation, pp. 5-9.

20 Voir les notes 18 et 19 du tableau 7.

2.3 SECTEURS ÉCONOMIQUES ET EMPLOI DES FINISSANTS, FINISSANTES DU PROFESSIONNEL COURT.

Comme on pouvait s'y attendre, la grande majorité des finissants et finissantes (72.9%) occupent un emploi dans le secteur tertiaire (tableau 9). Il faut toutefois mentionner que cette situation reflète, de façon générale, la structure de l'emploi au Québec. On peut aussi remarquer que le nombre de filles au secteur tertiaire est beaucoup plus élevé que le nombre de garçons, ces derniers y étant moins concentrés. Il semble donc que les finissants et surtout les finissantes se placent majoritairement dans le secteur tertiaire.

TABLEAU 9

Distribution des finissants,finissantes du professionnel à l'intérieur des secteurs d'activités économiques.
Province de Québec, finissants, finissantes de juin 1977[21]

	Masculin	Féminin	Moyenne
Primaire	5.8%	0.6%	3.2%
Secondaire	35.0%	14.8%	24.0%
Tertiaire	59.1%	84.4%	72.9%

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche (1979). Enquête auprès des finissants de juin 1977 de l'enseignement professionnel du niveau secondaire, Québec, p. 59.

21 Nous avons dû prendre les données des finissants et des finissantes de 1977 puisqu'il n'existait pas de données de ce type pour les années ultérieures. Ici encore les données proviennent d'un échantillon et non du nombre absolu de finissants.

2.4 RÉMUNÉRATION DES FINISSANTS, FINISSANTES DU PROFESSIONNEL

Ce que l'on remarque d'abord c'est que malgré la faible différence entre le nombre d'heures travaillées, la rémunération moyenne s'avère être meilleure au supplémentaire. On note aussi que le salaire moyen est le même au PL et au PC, sauf que le nombre d'heures travaillées y est moindre au PL (38.9 au PL et 40.3 au P.C.). Un autre fait intéressant - quoique non surprenant - est que le salaire hebdomadaire des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Il nous apparaît évident que cette différence de salaire ne peut pas s'expliquer par le simple fait que les hommes travaillent, en moyenne, plus d'heures-semaine que les femmes. Cette différence de salaire se retrouve même dans les profils majoritairement composés de femmes, ex: pour le profil d'infirmier(ière) auxiliaires, le nombre de finissantes en 1979-1980 est de 902 et le nombre de finissants de 59 . Le salaire hebdomadaire des femmes est de 219,00$ alors que celui des hommes est de 249,00$ [22].

---

22 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation. Direction des politiques et plans (1982). Relance, finissants du secondaire. Québec, ministère de l'Éducation, p. 31.

TABLEAU 10 [23]

Rémunération des finissants du professionnel, salaire hebdomadaire moyen et moyenne d'heures travaillées.
Province de Québec, finissants, finissantes de 1979-1980.

	Masculin		Féminin		Moyenne	
	Salaire	H.T.	Salaire	H.T.	Salaire	H.T.
Professionnel court	198.97$	40.9	153.24$	38.2	188.28$	40.3
Professionnel long	211.98$	41.1	171.69$	37.4	138.26$	38.9
Professionnel supplémentaire	233.92$	41.6	167.15$	38.5	230.00$	41.4

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Direction des études de main-d'oeuvre (1983). Les finissants du secondaire professionnel et le marché du travail. Enquête auprès de la promotion de juin 1980, Québec. Membre de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu. (non paginé).

2.5 TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Le tableau 11 fait ressortir que le taux de chômage - même dans la meilleure sous-filière - est élevé. En effet au PC on dénote un taux de chômage de 32.7% , au PL il est de 20.2% et de 17.2% pour le PS. Il semble donc que plus la scolarité est prolongée, meilleures sont les chances d'obtenir un emploi. On ne relève pas non plus de grande différence entre le taux de chômage des filles et celui des garçons, il demeure élevé pour les deux sexes.

23 Encore une fois pour les tableaux 10 et 11, il s'agit d'un échantillonage et non du nombre absolu des diplomés.

TABLEAU 11 [24]

Taux de chômage pour les diplômés de l'enseignement professionnel.
Province de Québec, finissants, finissantes de 1979-1980.

	Masculin	Féminin	Moyenne
Professionnel court	31.8%	35.4%	32.7%
Professionnel long	21.1%	19.6%	20.2%
Professionnel supplémentaire	17.2%	17.3%	17.2%

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Direction des études de main-d'oeuvre (1983). Les finissants du secondaire professionnel et le marché du travail. Enquête auprès de la promotion de juin 1980, Québec. Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu. (non paginé).

---

24 Encore une fois pour les tableaux 10 et 11, il s'agit d'un échantillonnage et non du nombre absolu des diplômés.

2.6 FINISSANTS, FINISSANTES DU PROFESSIONNEL ET RETOUR AUX ÉTUDES

TABLEAU 12

Pourcentage des finissants, finissantes du professionnel qui retournent aux études (secondaire ou collégial). Finissants de 1979-1980[25]

	Masculin	Féminin	Moyenne
Professionnel court	3.7%	5.1%	4.1%
Professionnel long	7.9%	9.2%	8.7%
Professionnel supplémentaire	4.5%	12.6%	5.1%

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de la Main d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Direction des études de main d'oeuvre (1983). Les finissants du secondaire professionnel et le marché du travail. Enquête auprès de la promotion de juin 1980, Québec. Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu.

---

25 Encore une fois, nous spécifions que les pourcentages sont basés sur un échantillon dont les détails méthodologiques se retrouvent dans le document du ministère du Travail et de la Sécurité du revenu, que nous avons cités et non sur le nombre absolu des finissants.

Comme on peut le remarquer, le pourcentage de finissants, finissantes qui retournent aux études, en plus grande proportion sont ceux du PL. Pour toutes les sous-filières du professionnel, les filles retournent aux études en plus grand nombre que les garçons surtout les filles du PS avec 12.6%. Une hypothèse qui peut être émise, mais que nous n'vons pu vérifier, serait que les élèves du PC qui retournent aux études, poursuivraient des études au PL et ceux du PL s'inscriraient soit au supplémentaire ou au collégial. En ce qui a trait aux élèves du PS, il serait sans doute plausible de considérer qu'ils poursuivent des études au niveau collégial.

2.7 POURCENTAGE DES FINISSANTS ET FINISSANTES QUI TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL.

Au tableau 13 outre le fait que certains, certaines, pour diverses raisons, préféraient un travail à temps partiel (étude à temps partiel, etc), ces raisons ne peuvent expliquer entièrement le nombre de finissants, finissantes qui ont un emploi à temps partiel. Ce qu'on note c'est que, peut importe la sous-filière d'enseignement professionnel, les femmes ont un taux de travail à temps partiel supérieur à celui des hommes. C'est le professionnel long qui compte pour le plus haut taux de travail à temps partiel avec 16.3%. Le professionnel supplémentaire semble être le moins touché par le phénomène du travail à temps partiel avec une moyenne de 9.4%.

TABLEAU 13

Pourcentage des finissants, finissantes qui travaillent à temps partiel selon le sexe et la filière d'enseignement professionnel. Province de Québec, finissants 1979-1980 [26]

	Masculin	Féminin	Moyenne
Professionnel court	11.2%	20.3%	13.5%
Professionnel long	12.9%	18.6%	16.3%
Professionnel supplémentaire	9.0%	17.1%	9.4%

SOURCE: Gouvernement du Québec, Ministère de la Main d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Direction des études de main-d'oeuvre (1983). Les finissants du secondaire professionnel et le marché du travail. Enquête auprès de la promotion de juin 1980. Québec. Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu.

26 Encore une fois, nous spécifions que les pourcentages sont basés sur un échantillon dont les détails méthodologiques se retrouvent dans le document du ministère du Travail et de la Sécurité du revenu, que nous avons cités et non sur le nombre absolu des finissants.

3.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AU QUÉBEC ET LES STAGES

Malgré le peu de données disponibles au sujet des stages au niveau de la province, les quelques éléments que nous avons retracés demeurent intéressants même si ils proviennent de 1977.

3.1 PROGRESSION DU NOMBRE DE STAGIAIRES.

Il nous a été possible d'établir la progression du nombre de stagiaires au niveau du secondaire à partir des relevés de cotisation de la Commission de la Santé, Sécurité au travail (CSST). Ces données (tableau 14) démontrent l'augmentation constante du nombre de stagiaires de l'enseignement professionnel secondaire au niveau provincial. Si l'on considère qu'il y avait 81,257 élèves d'inscrits à l'enseignement professionnel secondaire en 1981-1982, l'on remarque que près de la moitiée de ceux-ci (42 478) on fait un stage. Il faut toutefois mentionner que les stages ne sont pas tous de la même durée, ou fait dans les mêmes conditions. Néanmoins, il est intéressant de noter que plus de 50% des élèves inscrits au professionnel de niveau secondaire, ont effectué un stage sous quelque forme que ce soit.

Cette augmentation constante du nombre de stagiaires dénote sans doute une orientation,volontaire ou non ?, de l'enseignement professionnel dans ce sens pour les années à venir.

TABLEAU 14

Progression du nombre de stagiaires de l'enseignement professionnel secondaire. Province de Québec, 1977 à 1983.

Année scolaire	Nombre de stagiaires [27]
1977-1978	2 231 [28]
1978-1979	29 318
1979-1980	37 113
1980-1981	39,660
1981-1982	42 478
1982-1983	47 331

SOURCE: Relevé des cotisations de la commission de Santé, Sécurité au travail.

3.2 TAUX D'ACTIVITÉ SELON QUE L'ÉTUDIANT, ÉTUDIANTE A FAIT OU NON UN STAGE.

On remarque que les étudiants, étudiantes qui ont fait un stage ont un taux d'activité (travail) légèrement supérieur à ceux qui n'ont pas fait de stages (tableau 15). Ces données font ressortir des éléments intéressants mais étant donné l'année de leur provenance (1977) nous les

---

27 Le nombre de stagiaires a été établi à partir des cotisations que les commissions scolaires déversent à la CSST pour chaque étudiant qui effectue un stage à l'extérieur de l'école.

28 Le faible nombre de stagiaires en 1977-78 s'explique par le fait que c'est la première année de l'implantation de la loi qui régissait la perception de cotisations pour les étudiants effectuants des stages.

inscrivons à titre plutôt indicatif. Elles pourraient aussi servir de pistes de recherche pour de futurs travaux se rapportant aux stages.

TABLEAU 15

Taux activité (travail) pour les élèves qui ont fait un stage par rapport à ceux qui n'en n'ont pas fait. Province de Québec, finissants de 1977 [29]

	On fait un stage	N'ont pas fait de stage
Professionnel court	41.2%	38.2%
Professionnel long	53.5%	45.4%
Professionnel supplémentaire	70.6%	68.3%
Moyenne	52.0%	44.7%

SOURCE: Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre (1979), op. cit. p.55

29 Encore une fois il s'agit d'un échantillon et non du nombre absolu de finissants.

TABLEAU 16

Pourcentage des finissants, finissantes qui ont un emploi dans le domaine de leur formation selon qu'ils ont fait ou non un stage. Province de Québec. Finissants de 1977.

	STAGE		PAS DE STAGE	
	même domaine	autre domaine	même domaine	autre domaine
Professionnel court:	20.0%	76.0%	16.6%	83.4%
Professionnel long:	46.4%	53.0%	27.6%	72.4%
Professionnel supplémentaire:	41.1%	58.6%	26.4%	73.6%

SOURCE: Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre (1979), op. cit. p. 56.

Pour ce tableau, nous faisons les mêmes mise en garde que pour le tableau 15. Par ailleurs ce que l'on observe est que les élèves qui ont fait un stage se placent plus facilement dans leur domaine d'étude que ceux qui n'en font pas. On peut aussi remarquer que les proportions des finissants qui se placent dans un domaine autre que celui de leurs études est très élevé, qu'ils aient fait ou non un stage. Même dans les meilleures conditions il y a toujours plus de 50% des finissants d'un domaine qui ne réussissent pas à ce placer dans le champ où ils ont fait leurs études.

4.0 LES STAGES À LA COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC (CECQ).

Une étude du phénomène des stages à la CECQ constitue le deuxième volet de la présente recherche. Dans cette partie, nous entendons faire ressorir les caractéristiques ayant trait aux stagiaires et à leur lieu de stage. Dans un premier temps, nous donnerons quelques indications quant à la population du secondaire dans la région administrative 03 (région de Québec) et à la CECQ afin de resituer les stages à la CECQ dans leur contexte démographique. Par la suite, nous verrons la distribution des stagiaires par sexe et par secteur d'enseignement [30] pour ensuite nous attarder à étudier les caractéristiques des lieux de stages. Pour un rappel des guides méthodologiques de l'étude le lecteur, lectrice peut se référer à la partie qui traite de la délimitation de l'étude présentée en première partie.

4.1 EFFECTIFS SCOLAIRES DE LA RÉGION DE QUÉBEC.

Nous rappelons que les tableaux 17 et 18 ne visent qu'à situer le lecteur avant d'aborder l'étude des stages proprement dits.

---

30 Les secteurs d'études correspondent au regroupement des prifils qui ont une certaine base commune, il ne faut pas les confondre avec les secteurs industriels (secteurs primaire, secondaire , tertiaire et leurs sous catégories. Le lecteur trouvera en appendice (appendice 4) la liste des profils qui ont servis pour les stages à la CECQ et les secteurs dans lesquels ils ont été regroupés.

Au niveau de la région 03 (tableau 17) on remarque la répartition des élèves entre le général et le professionnel se fait dans les mêmes proportions qu'au niveau provincial[31] i.e. environ 75% des étudiants au général le reste étant distribuer dans la voie enseignement professionnel et difficulté d'apprentissage et d'adaptation. Pour ce qui est de la CECQ le pourcentage d'élèves est plus élevé au professionnel que la moyenne provinciale avec 37.0% des inscrits (tableau 18).

TABLEAU 17

Effectifs scolaires de niveau secondaire, région administrative de Québec (03). Réseaux public et privé, année scolaire 1980-81.

Général	68.002	(75.0%)
Professionnel	16.521	(18.2%)
Difficulté d'adaptation et apprentissage	6.225	(6.8%)
	90.748	(100.0%)

SOURCE: Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des études économiques et démographiques (1982). Clientèle scolaire des organismes d'enseignement. Statistiques de l'enseignement 1980-81, Québec. Ministère de l'Éducation, 221 p.

31 Les propositions sont à peu près équivalentes si l'on considère que dans les données ayant trait au niveau provincial les élèves de difficultés d adaptation et d'apprentissage ont été inclus avec les élèves du général.

TABLEAU 18

Effectifs scolaires au secondaire, commission des écoles catholiques de Québec (CECQ). Année scolaire 1981-82.

Général	4,862	(63.0%)
Professionnel + voie pratique	2,888	(37.0%)
Secondaire total	7,750	(100.0%)

SOURCE: Services pédagogiques. CECQ 1983.

4.2 DISTRIBUTION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR SECTEUR D'ENSEIGNEMENT

TABLEAU 19

Distribution de stagiaires par sexe. CECQ, année scolaire 19871-82

Masculin	463	64.0%
Féminin	260	36.0%
TOTAL	723	100.0%

Quoique le nombre de garçon soit plus élevé que celui des filles, il faut tenir compte que certains profils ont été éliminés ce qui peut avoir pour effet d'amener une légère distortion dans le nombre réel de filles qui ont fait des stages.

TABLEAU 20

Distribution des stagiaires par sexe et par secteur d'enseignement, C.E.C.Q. année scolaire 1981-82[32]

	MASCULIN		FÉMININ		%
	N	%	N	%	TOTAL
COMMERCE ET SECRÉTARIAT	27	10.7	226	86.9	35.0
IMPRIMERIE	30	75.0	10	25.0	5.5
COUTURE ET HABILLEMENT	1	50.0	1	50.0	.3
HYDROTHERMIE	43	100.0	0	0	5.9
MEUBLE ET CONSTRUCTION	30	100.0	0	0	4.1
DESSIN TECHNIQUE	34	94.4	2	5.6	5.0
ÉLECTROTECHNIQUE	72	100.0	0	0	10.0
MÉCANIQUE	107	100.0	0	0	14.8
ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	111	100.0	0	0	15.4
ALIMENTATION	8	27.6	21	72.4	4.0
TOTAL	463		260		100.0

32 Voir l'appendice 10 pour une distribution par sexe selon les profils.

Avec la répartition par sexe et par secteur d'enseignement, on remarque plusieurs éléments intéressants. Tout d'abord 86.9% des filles se retrouvent dans un seul secteur d'enseignement soit commerce et secrétariat. Ce secteur compte d'ailleurs pour 35% du total des stagiaires. On peut aussi noter le même phénomène qu'au niveau provincial quant à la composition des secteurs i.e. les secteurs sont polarisés, ils sont soit composés presqu'exclusivment de garçons ou de filles. On ne retrouve pas de secteurs -sauf une exception- "mixtes". Comme pour la distribution des élèves dans les secteurs au niveau de la province, on remarque aussi à la CECQ que les garçons ont accès à un plus grand nombre de secteurs enseignement que les filles (3 secteurs pour les filles et 10 pour les garçons). Toutefois près de 50% des garçons sont concentrés dans deux secteurs soit mécanique et équipement motorisé.

4.3 DISTRIBUTION SELON LE LIEU DU STAGE

En ce qui a trait à la répartition des stagiaires selon le secteur activité économique de leur lieu de stage, nous procéderons en deux étapes. Premièrement, nous étudierons leur distribution selon les trois grands secteurs économiques (i.e. primaire, secondaire, tertiaire, (tableau 21), pour ensuite analyser cette répartition selon 13 sous-secteurs industriels (tableau 22).

Si l'on analyse les secteurs économiques des lieux de stages à partir de sous-catégories de ces secteurs, certains facteurs ressortent de façon plus précise. De plus 50% des stagiaires font leur stage dans le secteur cu commerce et des services gouvernementaux. Cette proposition augmente à 67.5% si l'on ajoute les services privés. Donc, plus du 2/3 des stagiaires sont regroupés dans ces trois secteurs. Les garçons sont répartis de façon plus équitable à travers les différents secteurs alors que plus du 2/3 des filles se retrouvent dans le secteur des services (privés et gouvernementaux). Quant aux garçons la plus forte concentration de ceux-ci se retrouve dans le secteur du commerce.

4.4 LES SECTEURS D'ENSEIGNEMENT ET LES LIEUX DE STAGES.

Ce que nous avons essayé de faire ressortir dans le tableau 23, c'est le secteur d'enseignement du stagiaire par rapport au secteur économique du lieu ou il a fait son stage. Nous voulions voir dans quel secteur activité économique les stagiaires d'un secteur d'enseignement comme commerce et secrétariat feraient leur stage.

Comme nous l'avons remarquer auparavant, 81% des stagiaires effectuent leur stage dans une entreprise au service du secteur tertiaire. Deux seuls secteurs d'enseignement ont près de 50% de leurs stagiaires qui font des stages dans un secteur industriel autre que tertiaire il s'agit de Hydrotechnique et d'Imprimerie.

TABLEAU 21

Distribution des stagiaires par sexe selon le secteur économique de leur lieu de stage. CECQ, année scolaire 1981-1982.

	Masculin		Féminin		Total	
	N	%	N	%	N	%
Primaire	1	.2	2	.8	3	0.4
Secondaire	98	21.2	7	2.7	105	14.5
Tertiaire	345	74.5	247	95.0	592	81.9
Indéterminé	19	4.1	4	1.5	23	3.2
Total	463	100%	260	100 %	723	100 %

On peut aussi noter la présente de tout l'appareil administratif du gouvernement québécois dans cette région. Donc, plus de 3/4 (81.9%) des stagiaires font leurs stages dans un lieu de stage qui oeuvre dans le secteur tertiaire. On dénote aussi une plus forte présence des garçons dans les secteurs primaire et secondaire (21.4%) comparativement à 3.5% pour les filles. Ces dernières se retrouvent d'ailleurs presqu'exclusivement dans le secteur tertiaire (95.0%. Ce phénomène, dû à la structure industrielle de la région, peut aussi s'expliquer en partie par le fait que 87.0% des filles poursuivent une formation en Commerce et Secrétariat.

TABLEAU 22

Distribution des stagiaires par sexe, selon le sous-secteur économique de leur lieu de stage, CECQ, année scolaire 1981-1982

	MASCULIN		FÉMININ		TOTAL
	N	%	N	%	%
FORESTERIE	1	.2	0	0	.1
MINES, CARRIÈRES ET PÉTROLE	0	0	2	.8	.3
INDUSTRIES, MANUFACTURES, FABRICATION	51	11.0	7	2.7	8.0
CONSTRUCTION, TRANSPORT, COMMUNICATION	47	10.2	0	0	6.5
ENTREPOSAGE	20	4.3	1	.4	2.9
COMMERCE	177	38.2	11	4.2	26.0
FINANCE, ASSURANCE, IMMEUBLES	1	.2	31	11.9	4.4
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	83	7.9	102	39.2	25.6
SERVICES PRIVÉS	50	10.8	65	25.0	15.9
ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DÉPENSES NATIONALES	14	3.0	37	14.2	7.1
INDÉTERMINÉ	19	4.1	4	1.5	3.2
TOTAL	463	100%	260	100%	100%

TABLEAU 23

Distribution des stagiaires selon leur secteur d'enseignement
et le secteur économique de leur lieu de stage
CECQ. Année scolaire 1981-1982

	PRIMAIRE		SECONDAIRE		TERTIAIRE		ACTIVITÉS INDÉTERMINÉES	
	N	%	N	%	N	%	N	%
COMMERCE ET SECRÉTARIAT	2	.8	3	1.2	244	96.4	4	1.6
IMPRIMERIE	0	0	19	47.5	21	52.5	0	0
COUTURE ET HABILLEMENT	0	0	0	0	2	100.0	0	0
HYDROTHERMIE	0	0	19	44.2	24	55.8	0	0
MEUBLES ET CONSTRUCTION	0	0	7	23.3	23	76.7	0	0
DESSIN TECHNIQUE	0	0	8	22.2	28	77.8	0	0
ÉLECTRONIQUE	0	0	19	26.4	52	72.2	1	1.4
MÉCANIQUE	0	0	12	11.2	91	85.0	4	3.7
ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	1	.9	18	16.2	78	70.3	14	12.6
ALIMENTATION	0	0	0	0	29	100	0	0
TOTAL	3	.4	105	14.5	592	81.9	23	3.2

4.5 DISTRIBUTION DES STAGIAIRES SELON LE DOMAINE PUBLIC OU PRIVÉ.

TABLEAU 24

Distribution des stagiaires selon le sexe et le domaine (privé-public) du lieu de stage.

	Public		Privé		Indéterminé	
	N	%	N	%	N	%
Masculin	111	24.0%	352	76 %	0	.0
Féminin	140	53.8%	118	45.5%	2	.8
Total	251	34.7	470	65.0	2	.3

Près du 2/3 des stagiaires se retrouvent dans un lieu de stage du domaine privé. Si l'on observe cette répartition au niveau du sexe, on en arrive à des résultats très différents. Alors que plus du 3/4 des garçons se retrouvent dans le domaine privé, les filles n'y sont qu'à 45.5%. La répartition entre les domaines public et privé est plus équitable chez les filles ou elles se retrouvent à près de 50% dans chaque domaine. Pour une distribution des stagiaires selon leur secteur d'enseignement et le domaine (privé-public) de leur lieu de stage (voir appendice 18).

4.6 LES STAGES EN MILIEU GOUVERNEMENTAL

Ce nous observons au tableau 25 c'est qu'il y a 34.5% des stagiaires qui effectuent un stage dans l'un des trois paliers du gouvernement (municipal, provincial, fédéral). La plus forte proportion de stagiaires en milieu gouvernemental se retrouve au niveau provincial (29.0%) ce qui s'explique facilement par la présence des centres administratifs de l'état québécois à Québec. Quant aux filles elles sont presque deux fois plus nombreuses que les garçons à faire un stage en milieu gouvernemental (53.8% pour les filles contre 23.0% pour les garçons). En ce qui a trait à la catégorie "ne s'applique pas" il s'agit de stagiaires qui ont fait un stage à un endroit autre que les trois paliers de gouvernement que nous avons spécifiés.

TABLEAU 25

Distribution des stagiaires par sexe et par palier de gouvernement.
CECQ, année scolaire 1981-1982.

	Municipal		Provincial		Fédéral		Ne s'applique pas	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculin	15	3.2	89	19.2	3	.6	356	76.9
Féminin	8	3.1	121	46.5	11	4.2	120	46.2
Total	23	3.1	210	29.0	14	2.4	476	65.8

4.7 LIEU GÉOGRAPHIQUE DES STAGES

La grande majorité des stagiaires font leur stage dans la région du Québec-métro [33] ce qui n'empêche pas que la proportion de ceux qui font leur stage à l'extérieur est assez élevé, nous ne pensions pas que le nombre serait si important.

Il existe toutefois une difference significative entre le nombre de filles (92.3%) et le nombre de garçons (78.2%) qui font leur stage dans la région de Québec-métro. Les garçons sont donc beaucoup plus nombreux à faire des stages à l'extérieur (21.8% pour les garçons, 7.7% pour les filles).

TABLEAU 26

Distribution par sexe selon le lieu géographique du stage (Québec-métro ou extérieur). CECQ, année scolaire 1981-1982.

	Québec-métro		Extérieur	
	N	%	N	%
Masculin	362	78.2	101	21.8
Féminin	240	92.3	20	7.7
Total	602	83.3	121	16.7

33 La région de Québec-métro se réfère aux villes et municipalités qui font partie de la Comission Urbaine de Québec.

TABLEAU 27

Distribution des stagiaires par secteurs d'enseignement
et par lieu géographique du stage (Québec métro et extérieur)
CECQ, année scolaire 1981-1982

	Québec-Métro		Extérieur	
	N	%	N	%
COMMERCE ET SECRÉTARIAT	236	93.3	17	6.7
IMPRIMERIE	37	92.5	3	7.5
COUTURE ET HABILLEMENT	1	50.0	1	50.0
HYDROTECHNIQUE	40	93.0	3	7.0
MEUBLES ET CONSTRUCTION	23	76.7	7	23.3
DESSIN TECHNIQUE	35	97.2	1	2.8
ÉLECTROTECHNIQUE	66	91.7	6	8.3
MÉCANIQUE	92	86.0	15	14.0
ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	46	41.4	65	58.6
ALIMENTATION	26	89.7	3	10.3
TOTAL	602	83.3	121	16.7

Seul trois secteurs d'enseignement ont un nombre considérable d'élèves qui font des stages à l'extérieur de la région de Québec-métro, il s'agit d'équipement motirisé, de mécanique et de meuble et construction. On a toutefois remarquer que pour ces trois secteurs enseignement, plusieurs des élèves qui faisaient un stage à l'extérieur semblaient retourner dans leur village ou municipalité d'origine, soit chez un garagiste, un concessionnaire, pour les élèves de mécanique et d'équipement motorisé et chez un entrepreneur local pour les stagiaires de meuble et consctruction. Cette hypothèse reste toutefois à vérifier de façon plus détaillée.

4.8 MOMBRE DE STAGIAIRES ACCUEILLIS PAR LIEU DE STAGE

Il est intéressant de noter que 59.5% des lieux de stages ont accueilli plus d'un stagiaire[34] (tableau 28). On peut aussi préciser que souvent un même lieu de stage acceptait des stagiaires de profils très différents, cette situation se retrouvait surtout à l'intérieur des lieux de stages qui prenaient plusieurs stagiaires (4 et +), voir les quatre exembles que nous donnons plus bas. Finalement on remarque que le nombre de stagiaires dans un même lieu varie entre deux et vingt-huit.

---

34 Dans la majorité des cas les groupes de stagiaires ont été accueillis en même temps dans un lieu, alors que dans d'autres, ils ont été accueillis dans deux périodes de stages différentes mais consécutives.

TABLEAU 28

Nombre de stagiaires accueillis dans un même lieu de stage pour l'année scolaire 1981-1982, CECQ.

293	lieux ont accueili un seul stagiaire
74	lieux ont accueilli deux stagiaires
19	lieux ont accueilli trois stagiaires
10	lieux ont accueilli quatre stagiaires
5	lieux ont accueilli cinq stagiaires
3	lieux ont accueilli six stagiaires
3	lieux ont accueilli huit stagiaires
1	lieu a accueilli dix stagiaires
2	lieux ont accueilli onze stagiaires
1	lieu a accueilli douze stagiaires
1	lieu a accueilli seize stagiaires
1	lieu a accueilli vingt-huit stagiaires
723	

Les quatre exemples qui vont suivre nous montrent le profil des divers stagiaires qui ont été accueillis dans un même lieu de stage. On note que les lieux de stages qui ont accueilli le plus grand nombre de stagiaires sont des hôpitaux. Les exemples qui vont suivre démontrent la répartition des profils de divers stagiaires qui ont été acceptés dans quatre hôpitaux ou centre hospitalier de Québec.

1- Hôpital A, 11 stagiaires

2 réceptionnistes-téléphonistes
4 secrétaires médicales
1 électricien de construction
4 dépanneurs d'appareils électroniques domestiques

2- Centre hospitalier B, 12 stagiaires

1 dessinateur publicitaire
2 électriciens de construction
4 électriciens
2 machinistes général
1 soudeur général
2 secrétaires de service

3- Hôpital C, 12 stagiaires

5 réceptionnistes téléphonistes
3 secrétaires médicales
1 dessinateur général
2 électriciens de construction
2 dépanneurs d'appareils électroniques domestiques
2 machinistes général
1 frigoriste

4- Hôpital D, 28 stagiaires

1 pressier
2 dessinateurs général
3 électriciens de construction
4 électroniciens
2 machinistes général
3 commis-comptables
1 opérateur en informatique
2 réceptionnistes-téléphonistes
4 secrétaires médicales
6 secrétaires de service

5.0 LES STAGES À LA CECQ, CONCLUSION

Il nous paraît exister certaines caractéristiques prédominantes en ce qui a trait au phénomène des stages. On peut tout d'abord noter la très forte polarisation sexuelle à l'intérieur des secteurs d'enseignements. Il y a aussi une forte concentration des stagiaires dans le secteur tertiaire. Outre ces deux caractéristiques, qui ne sont d'ailleurs pas spécifiques au stage, on peut en faire ressortir d'autres qui nous apparaissent intéressantes quant à la problématique plus spécifique des stages. Premièrement, on voit que la majorité des stages (65.0%) se font dans le secteur privé. En second lieu, on remarque que 59.5% des entreprises accueillent plus d'un stagiaire dans une même année. C'est, à notre avis, parmi ces dernières caractéristiques que semblent se trouver certaines des pistes recherches les plus intéressantes pour une enquête sur le terrain.

6.0 L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET LES STAGES AU SECONDAIRE : BILAN ET PERSPECTIVES

"Et l'héritage culturel n'est que peu de chose sans l'héritage tout court".

C. Halary, (1979), p.10.

Les tableaux qui ont été dressés pour cerner la réalité de l'enseignement professionnel et des stages ont fait ressortir des éléments qui, à notre avis, sont fort intéressants. On n'a qu'à penser à la polarisation sexuelle des secteurs d'enseignements, à la correspondance étude-emploi, au salaire moyen plus élevé des garçons, au taux de chômage élevé etc. Ces caractéristiques de l'enseignement professionnel de même que celles ayant trait aux stages nous amènent à certains questionnements.

La situation des finissants du professionnel est déplorable sur à peu près tout les points de vue (chômage, salaire, relation étude-emploi). Nous ne croyons toutefois pas que cette situation puisse être imputée entièrement à la "crise". De fait, l'enseignement professionnel a toujours été le parent pauvre de l'enseignement secondaire. Les nombreuses tentatives de reformes, les rapports, les commissions le prouvent bien. Une grande partie des spécialités offertes à l'enseignement professionnel semblent être désuètes ou mènent à des emplois sur-saturés ou tout simplement en voie de disparition. C'est le cas, entre autres, de profils comme opérateur de perforatrice ou mécanicien de machines de bureaux, le premier profil n'est plus nécessaire à cause des modernisations dans le domaine de l'informatique et le second ne l'est plus car

les entreprises de machines de bureau forment leurs propres techniciens et, ces machines ne relèvent plus, dans la très grande majorité des cas, de la mécanique mais bien de l'électronique et de l'informatique.

En fait si l'on considère le professionnel court (PC) dans son ensemble, il semble bien qu'il n'a pas comme fonction spécifique de préparer les élèves à exercer un métier précis mais plutôt de la préparer à exercer un rôle d'ouvrier peu qualifié et peu rémunéré. Il ne faut pas non plus oublier le rôle de socialisation-moralisation que remplit l'école envers ces furturs ouvriers, ouvrières. Le professionnel long et le professionnel supplémentaire ont, quant à eux, pour but de former une main d'oeuvre mieux qualifiée avec un peu plus de chance de ce placer et d'exercer un métier auquel leur formation les aura préparer.

Une autre caractéristique de l'enseignement professionnel nous apparaissait fort inquiétante. Si l'on considère que 62.0% des filles inscrites au professionnel de niveau secondaire en 1981-1982 se retrouvent dans le secteur commerce et secrétariat, on peut se poser des questions quant à leurs perspectives d'avenir, d'autant plus que le développement toujours croissant de la télématique et de la bureautique semble avoir un impact non négligeable sur leurs possibilités d'emploi. De même, leur concentration si imposante dans un seul secteur d'étude ne manque pas d'amener une sur-saturation des possibilités d'emploi. Les renvendications contre la guettorisation nous semblent de ce point de vue tout à fait fondées.

Nous sommes bien loin du célèbre "Qui s'instruit s'enrichit"; plus de gens s'instruisent, moins s'enrichissent. L'État, ayant développé ses présentes politiques d'enseignement professionnel dans la période d'abondance des années 1960, croyait que ses politiques, et l'abondance, s'installeraient pour de bon. Aujourd'hui l'État se doit de remanier ses politiques devenuent désuètes, on cherche des solutions pour l'avenir. Quels semblent être les éléments de solution que met de l'avant le gouvernement québécois pour résoudre le dilemme de l'enseignement professionnel ? Pour l'ensemble du système d'éducation, la solution semble être une rationalisation à outrance de l'enseignement. En ce qui a trait à l'enseignement professionnel, le principal élément de solution semble se trouver du côté de la formation en milieu de travail (stages). Il y aurait une volonté claire de généraliser et de systématiser les stages, donc accroître la "coopération" entre l'école et l'entreprise. L'évolution de cette approche de la coopération de même que ces implications a très bien été étudiée dans un document produit par Thérèse Hamel[35]. Il apparaît qu'une formation dans l'entreprise n'est pas nécessairement mauvaise en soi, de même qu'"une formation sans le contrôle de l'État n'est pas nécessairement positive. Au contraire, dans un contexte différent, le fait qu'une partie de la formation s'effectue dans l'entreprise pourrait même impliquer une meilleure liaison de la théorie et de la pratique, une meilleure préparation à la vie active. Mais pour ce faire, il importe que les propres étudiants et étudiantes, les enseignants, le monde de l'éducation etc... puissent avoir leur mot à dire sur le type de formation qui sera donné. Dans le cas contraire, une "distance critique" doit être conservée entre l'école et l'entreprise"[36].

---

35 Hamel Thérese, (1983) L'enseignement professionnel au Québec : vers une soumission plus étroite de l'école à l'entreprise ?

36 IBID. p. 175.

Si l'on étudie de près les diverses propositions du ministère de l'Éducation et les réactions du conseil du Patronat du Québec, l'alternative des stages nous semble fort dangereuse. De plus, les questions relatives au contrôle du contenu des stages, à leur évaluation, aux critères pour le choix des entreprises etc.., ne sont jamais abordés dans ces documents. Puisque le dialogue sur les stages semble s'effectuer principalement entre le MEQ et le conseil du Patronat du Québec, on peut sans coute prévoir les éléments de réponses à ces questions...

Pour plusieurs, les stages semb'eraient augmenter les possibilités d'emploi pour les finissants et finnissantes. Même si quelques statistiques (voir tableau 15) vont dans ce sens, il nous apparaît nécessaire d'effectuer des travaux de plus grande envergure afin de pouvoir justifier les stages par cet élément. Il serait certe intéressant de voir pour quelle raison - s'il est confirmé que les stages favorisent l'emploi des finissants et finissantes - ces derniers, dernières, se placent plus facilement. La réponse sera sans doute plus complexe que le simple fait d'avoir fait un stage.

7.0 CONCLUSION

Enfin, nous espérons que cette étude aura permis d'apporter quelques précisions à propos de l'enseignement professionel et des stages. Il est évident que la recherche a été limitée par son caractère exploratoire, nous souhaitons toutefois que les points faibles puissent être poussés plus à fond par d'autres chercheurs, chercheuses. De même, nous espérons avoir indiqué certaines pistes de recherche pour l'avenir, puisqu'à notre avis, les futures Si l'on étudie de près les diverses propositions du ministère de recherches concernant les stages devront sans doute composer avec u matériel plus qualitatif que quantitatif. Il serait intéressant d' dier ce qui se passe à l'intérieur des lieux de stages, comment pat étudiants, étudiantes et professeurs voient et vivent les stages ou pourquoi les entreprises accueillent souvent plus d'un stagiaire (s vent des groupes de 5, 8 ou 10) dans une même année etc... Ce sont questions qui, nous espérons, feront l'objet de futures études en c a trait aux stages dans la province de Québec.

SECTION 3

0.0 LES STAGES OÙ CERTAINES CRAINTES SE PRÉCISENT

Nous venons de brosser un tableau de la réalité des stages à la CECQ, principalement sous l'angle des lieux de stages qui sont privilégiés.

Dans cette section, nous étudierons la formation en entreprise qui s'adresse aux adultes et ceci pour plusieurs raisons. La première est que l'on se base très souvent sur l'éducation des adultes comme source d'inspiration en vue de l'organisation de la formation des jeunes. La seconde est que certains de ces programmes touchent effectivement des jeunes qui ont laissé l'école[1]. Ceci nous permettra de montrer certains dangers de la formation en entreprise. Si certains abus existent actuellement pour des gens déjà insérés dans le marché du travail depuis longtemps, on peut imaginer ce qu'il en sera des jeunes qui viennent de sortir de l'appareil scolaire et qui par surcroît sont en formation initiale.

Enfin, nous montrerons comment existent d'ores et déjà en germes des formules de formation style stage Barre, contrat, emploi-formation, etc, au Québec.

0.1 LA FORMATION EN ENTREPRISE DES ADULTES: QUELQUES DONNÉES GÉNÉRALES

La formation en entreprise est, nous l'avons vu, une notion large qui recouvre des réalités très différentes. Nous nous attarderons

1 Malheureusement, il est pratiquement impossible de mesurer l'ampleur exacte du phénomène étant donné la façon dont les données sont compilées.

ici principalement à deux types de formation qui s'apparentent aux stages. La formation sur le tas et la formation durant les heures de travail[2]. Nous les examinerons principalement sous les angles suivants:

- clientèle visée
- caractéristiques de ces formations i.e. secteurs d'implantation
- contrôle de la formation et reconnaissance par l'employeur des acquis de la formation.

Ceci nous permettra d'avoir un certain regard critique sur ce que pourraient laisser présager les stages en entreprise.

Pour se faire, nous nous baserons sur une étude de Pierre Paquet et al (1982)[3] faites dans le cadre des travaux de la commission Jean. Cette recherche est une vaste enquête où 1603 entreprises ont répondu.

Les programmes de formation en entreprise dépendent surtout du fédéral. En 1977-78, selon des données de l'ICEA (1979) (Institut canadien d'éducation des adultes) 21 723 personnes au Québec étaient touchées par le seul programme PFMIC (Programme de formation de la main d'oeuvre en industrie du Canada) [4]. Ce programme vise à combler les besoins de main-d'oeuvre de l'entreprise et s'adresse à des travailleurs(euses) en emploi.

---

2 Formation sur le tas: "correspond aux activités de formation se déroulant entièrement sur le poste de travail". Formation durant les heures de travail: autre que sur le tas.

3 Paquet, Pierre et al (1982). Sondage sur les pratiques de formation en entreprise, p. 65.

4 ICEA, (1979), Les programmes de formation professionnelle pour adultes au Québec, p. 14.

La distribution de cette formation selon les secteurs industriels est la suivante:

plus de 50% dans l'industrie manufacturière
de 15 à 17% dans le commerce
de 12 à 16% dans le secteur service[5].

Contrairement à ce qui longtemps avait été crû, l'étude de Pierre Paquet et al (1982) montre que la formation en entreprise touche un nombre important d'entreprises et une part non négligeable des travailleurs et travailleuses. Selon leur enquête, 83,3% des entreprises embauchant 95,3% de la main-d'oeuvre ont des activités de formation. L'accès réel[6] est de 36.2% i.e. que 36.2% de la main-d'oeuvre a bénéficié d'activités de formation[7]. L'accès à la formation est relativement développé dans les entreprises de 20 employés et plus.

Selon les branches d'activité économique, les auteurs remarquent un degré élevé d'activités de formation dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'administration publique.

Par contre, le niveau est plus faible dans la construction, le textile, le commerce et les services tant personnels qu'aux entreprises.

L'accès à la formation croît avec la taille de l'entreprise. De plus, les petites et moyennes entreprises privilégient la formation sur le tas alors que la grande entreprise fait de la formation organisée[8].

---

5 Ibid, pp. 46-47.

6 L'accès réel "correspond à la proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre au service des entreprises figurant dans (notre) échantillon". Paquet, Pierre, et al, (1982), op. cit., p. 66.

7 Ibid, p. 66.

8 Par formation organisée, les auteurs entendent des formations "qui impliquent de la part de l'entreprise, une intervention plus structurée (cours, stages, sessions), évacuant par le fait même la formation sur le tas".
Ibid, p. 65

Enfin, le secteur public et para-public offre un accès réel et potentiel plus grand à la formation que le secteur privé. Dans ce dernier secteur, des différences se font sentir selon que l'entreprise est intégrée ou indépendante, ces dernières favorisant la formation sur le tas. L'accès à la formation varie aussi selon les catégories socio-professionnelles, les cadres et les professionnels étant (il n'y a pas de surprise) plus privilégiés que le reste des employés. Les ouvriers(ères) non-spécialisés ont l'accès le plus limité.

0.2 DES HYPOTHÈSES SE CONFIRMENT

Pierre Paquet et al, (1982), ont vérifié certaines de leurs hypothèses de départ. Comme on l'a vu, l'accès à la formation varie selon les caractéristiques du milieu de travail et selon celle de la main-d'oeuvre employée. Deuxièmement, comme le but de cette formation est d'adapter la main-d'oeuvre, leur hypothèse qui était que la formation serait de courte durée, liée directement à la tâche, non reconnue par un diplôme et qu'elle ne modifierait pas les conditions de travail de l'employé(e), fut vérifié comme nous le verrons. Enfin, ils croyaient que le contrôle serait principalement entre les mains de l'employeur, ce qui fut aussi confirmé.

La formation sur le tas[9] concerne 9.8% des 36.2% qui bénificient de la formation en entreprise. Dans 71.2% de ces cas, les entreprises organisent cette formation pour les nouveaux employés(es). Elle nous intéresse donc particulièrement. L'entreprise est la plupart du

---

9 Nous insisterons sur la formation sur le tas car c'est elle qui s'apparente le plus aux stages. Elle est de plus fréquemment utilisée par les entreprises.

temps seule intervenante et ceci particulièrement lorsqu'elle s'adresse aux nouveaux arrivants(tes). Autrement, l'on fait surtout appel à des entreprises privées de formation.

Seulement 20% des "bénéficiaires" reçoivent une quelconque attestation de formation. Fait intéressant, c'est lorsque cette formation s'adresse aux nouveaux arrivants(tes), ce qui s'apparente beaucoup aux stages que l'on remarque le moins d'attestation soit 13,9%. Le taux d'attestation est de 42.7% si l'on fait de la formation en santé- sécurité et de 26.9% si c'est de la mise à jour ou du perfectionnement[10]. De plus, l'attribution d'attestation varie selon le type d'intervenant. Certaines des craintes évoquées contre les stages semblent confirmées quand on regarde la distribution des attestations. Si le centre de main-d'oeuvre ou un organisme gouvernemental participe, le taux d'attestation est de 53.5%. Si c'est une institution d'enseignement, il est de 55.5%. Quand l'entreprise est laissée à elle-même, elle ne distribue des attestations que dans 9.4% des cas. La nécessité d'un contrôle extérieur sur l'entreprise ne nous apparaît donc point vain.

Pour la formation sur les lieux de travail, 48.6% concernent les nouveaux employés en vue de l'exercice de leur travail. La formation est principalement reliée directement à la tâche et au poste occupé. La présence dans l'entreprise d'une politique de formation incite à faire de l'initiation à la vie de l'entreprise pour les nouveaux employés(es) de même que de la mise à jour des connaissances. Pour cette formation, 42.1% des entreprises sont seules pour les réaliser et les gérer. Dans moins de 40% des cas, les organismes publics ont un rôle à jouer et celui-ci est d'autant plus mis à profit qu'une politique de formation existe. 5.3% des entreprises disent que leurs employés ont reçu une attestation de capacité et dans plus de la moitié de ces cas, elle vient d'une maison d'enseignement. Enfin, dans 80.0% des cas, il

10 Ibid, pp. 78-79.

n'y a ni transfert ni augmentation de salaire suite à la formation. Encore une fois, la présence d'une politique de formation augmente les chances de reconnaissance par l'entreprise des acquis de la formation.

D'autre part, il est intéressant de constater que chez les entreprises qui ne donnent pas de formation, 30.6% disent que des moyens financiers seraient nécessaires pour qu'ils s'impliquent.

Le type de formation donné par l'entreprise correspond aussi aux hypothèses des auteurs. De courte durée, très liée à la tâche et au poste de travail, elle donne rarement accès à une attestation[11] et pire, elle est rarement reconnue par l'entreprise soit sous forme de salaire, soit sous forme du transfert à des postes "plus élevés". Enfin, l'employeur a un rôle prépondérant dans le contrôle de la formation. Celle-ci, qui dans certains cas est remboursée par l'État à l'employeur, vise beaucoup plus l'augmentation de la productivité des employés(es) et est orientée selon les besoins immédiats de l'entreprise.

Devant de tels faits, on est en mesure de se poser certaines questions quant à la formation des jeunes.

Devant le contrôle et le pouvoir étendu de l'entreprise, la nécessité de la présence et surtout du contrôle de l'institution d'enseignement nous apparaît encore plus nécessaire. Les attestations de stage (si elles existent) seront-elles reconnues? La formation sera-t-elle si "détachée" des intérêts immédiats de l'entreprise? Dans le cas de la formation des adultes, qui dans certains cas sont dans des entreprises syndiquées, le contrôle par les employés de la formation est bien

---

11 Sur cette question, les auteurs de l'enquête ont eu à nuancer légèrement leur hypothèse.

fragile, sinon inexistant. Qu'en sera-t-il pour des jeunes stagiaires sans véritable statut?

0.3 CERTAINES CONVERGENCES ÉMERGENT D'EXPÉRIENCES DIVERSES

Tant dans notre revue de la littérature que dans notre étude de cas à la CECQ que dans le tableau de la formation en entreprise des adultes que dresse Pierre Paquet et al, (1982), des constantes ressortent. Quoique nous soyions devant des formules de formation très diverses les unes des autres et s'adressant à des clientèles très variées, une trame de fond se dessine néanmoins.

Ainsi, autant l'étude de Pierre Paquet et al que notre Revue de la littérature montrent que la situation future des "formés" dépend en grande partie de leur position de départ. La formation en entreprise n'implique donc pas nécessairement une réduction des inégalités. De plus, le contrôle nécessaire de l'institution publique sur la formation en entreprise a été mentionné à plusieurs reprises. Le fait que la formation donnée par l'employeur réponde beaucoup plus à ses intéressés immédiats qu'à ceux de l'étudiant(te) est revenu souvent quelque soit le type de formation regardée. Enfin, l'importance de l'appareil public comme embaucheur ou utilisateur de stagiaire se vérifie en France et au Québec.

0.4 LES STAGES BARRE AU QUÉBEC OU LES NOUVELLES POLITIQUES D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Notre revue de la littérature nous a permis de voir que les formules de formation dans l'entreprise représentent une nouvelle façon de gérer la jeune force de travail. Ici, au Québec, les récentes politiques du ministère de l'Éducation veulent généraliser les stages en

entreprise. Contrairement à la France, nous n'avons pas eu au Québec, l'équivalent exact des stages Barre, des pactes nationaux pour l'emploi etc... Toutefois, certaines mesures et certains projets vont dans le même sens et laissent présager, en plus des stages, l'organisation de programmes allant eux aussi dans le sens d'une gestion "nouveau style" de la main-d'oeuvre. Nous nous contenterons ici de les présenter[12] très succintement, des recherches plus poussées devant être entreprises pour approfondir la connaissance que nous en avons.

En 1977, un programmme fédéral appelé "Programme de formation et d'expérience professionnelle pour les 15-24 ans[13]" s'adressait aux jeunes sans emploi. L'État remboursait à l'employeur 50% du salaire ou 1,50$ de l'heure, le moindre des deux, ou un maximum de 1 500,00$ pour 26 semaines de formation en cours d'emploi. L'entreprise n'était toutefois pas tenue de donner cette formation[14].

Toujours du côté fédéral, selon l'accord Canada-Québec sur la formation professionnelle des adultes, la définition d'adulte devient:

> "personne qui n'est pas tenue légalement de fréquenter l'école au Québec[15].

Auparavant, la définition d'un adulte pour ces programmes impliquait que l'on ait quitté l'école depuis un an. Dans son nouveau programme national de formation, le fédéral entend favoriser la formation en industrie et de surcroît, veut encourager les organismes privés ou nationaux à dispenser de la formation en industrie.

---

12 Cette présentation n'est pas nécessairement exhaustive.

13 Il est intéressant de noter que l'instruction obligatoire s'arrête à 15 ans révolus.

14 Nous ne savons malheureusement pas combien de jeunes étaient touchés par ce programme.

15 Accord Canada-Québec sur la formation professionnelle des adultes, (27 octobre 1982), 2.1.1.

Lloyd Axworthy, lors de la conférence fédérale-provinciale des ministères responsables du travail et de la main-d'oeuvre disait au début de janvier 1980:

> "Nous devrons nous montrer sensibles à la situation des étudiants des niveaux secondaire et post-secondaire et suivre de près la question de la capacité des établissements d'enseignement à répondre aux exigences croissantes qui leur sont posées (...)"[16]

Pour lui, le problème structurel en est un de transition école-travail. Il en vient à l'exemple allemand et autrichien où la formation en cours d'emploi et la formation profesionnelle font partie intégrante des programmes d'initiation à la vie active. Le Ministre poursuit et dit que l'on devrait examiner sérieusement des formules où l'on travaille 2 ou 3 ans chez l'employeur, ceci combiné à 8 ou 10 heures de cours spécialisés dans des établissements scolaires. Il conclut en préconisant des formules spéciales pour les décrocheurs qui ont besoin d'une expérience de travail "intensive et organisée" du type des compagnies des jeunes travailleurs, formules qui auraient été élaborées à l'université du Manitoba et à celle de la ville de Toronto. Le ministère envisageait même le concours des forces armées. Dans cet ordre d'idée, Le Soleil du 23 avril 1983[17] parlait de la "possibilité" pour 5 000 jeunes de faire un stage de formation dans les Forces armées canadiennes. Ce programme qui fait partie d'un volet visant la création d'emploi au niveau fédéral, et qui est de 75 millions de dollars, s'adresse aux jeunes de 17 à 25 ans. Les critères d'acceptation sont en fonction du taux de chômage dans la région.

Ici au Québec, le ministère du Travail du Québec, dans son rapport annuel pour l'année 1980-81 parle d'un "programme d'intégration des jeunes à l'emploi", le fameux programme PIJE. Celui-ci comprenait 6 mesures dont une où l'on donnait des "allocations de formation aux jeunes de 18 à 34 ans qui font un stage de 3 mois en milieu de travail,

16 Le Soleil, 18 janvier 1983, p. A-13.

17 Ibid, p. A-9.

après avoir terminé avec succès leurs études professionnelles"[18]. En 1980-81, ce programme touchait 6 221 personnes par rapport à 3 430 en 1979-80 première année du programme. Cette année-là, 80% des bénéficiaires ont eu des allocations de formation en milieu de travail[19].

Ceci n'est pas sans nous rappeler les pactes nationaux pour l'emploi. Des initiatives moins centralisées existent aussi. Ainsi, Epoc-Montréal, financé à la fois par l'entreprise privée et le fédéral, organise des programmes de formation industrielle s'adressant à des jeunes décrocheurs. Le fédéral défraie 73% des coûts du stage qui sont d'une durée de 6 mois. Le 8 septembre 1980, le ministre Axworthy a versé 450 000,00$ à Epoc pour 6 mois ce qui permettait à 70 stagiaires d'être formés[20]. Celui-ci se dit intéressé à aider les entreprises qui forment des jeunes.

De même, suite à une entente entre le centre d'emploi du Canada à Québec et le Service d'emploi communautaire du Québec inc., (à but non lucratif) des jeunes chômeurs sont placés chez des employeurs. Le fédéral défraie 85% du salaire du (de la) jeune chômeur pendant les 13 premières semaines, 50% pendant les 13 suivantes et 25% pendant les 13 dernières[21].

Enfin, dans une autre perspective, mais dans le même sens, on peut penser aux stagégies actuelles tant provinciales que fédérales visant l'instauration d'un service civil. Le projet fédéral s'inspire en partie de l'actuel programme Katimavik où les jeunes travaillent

---

18 Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, (1981), Rapport annuel 1980-81, p. 60.

19 Nous n'entrerons pas ici dans le dédale des programmes PRET, Chantier-Québec, PACLE etc...

20 Le Devoir, 9 septembre 1982, p. 3.

21 Le Soleil, 17 novembre 1982.

bénévolement tant à des projets physiques que communautaires. On viserait actuellement 10 000 jeunes de 18 à 24 ans qui seraient soumis à de l'entraînement physique pendant 7 semaines et auraient un salaire correspondant à l'assurance-chômage plus 10%.

Cette brève description de ces divers programmes (et non exhaustive par surcroît), démontre croyons-nous une foule de formules "transitoires" d'insertion sociale et professionnelle s'adressant aux "déshérités de l'école" principalement, aux jeunes chômeurs etc... Certaines insistent sur l'insertion sociale, (formule pour décrocheurs) d'autres voudraient coupler emploi et formation en milieu scolaire, (un peu selon le modèle allemand), mais une constante reste, la généralisation de ces formules est dans l'air. En plus des craintes confirmées par l'étude de Pierre Paquet et al (1982), nous constatons que certains de ces programmes s'apparentent à de l'embrigadement et nous pensons plus spécifiquement aux stages dans l'armée.

Si nous avons parlé de ces diverses expériences, c'est qu'elles font partie d'un tout et que ce que nous avons appelé la nouvelle gestion de la force de travail recouvre des formes diverses dont les stages de l'enseignement professionnel ne sont qu'un élément.

1.00 CONCLUSION GÉNÉRALE:

L'étude que nous avons entreprise voulait commencer à décrypter la réalité des stages de l'enseignement professionnel pour mieux en saisir la fonction sociale. Notre revue de la littérature nous a permis de comprendre dans des contextes où ces formations sont développées depuis plus longtemps, comment une formation dans l'entreprise peut impliquer une nouvelle façon de gérer la force de travail et peut signifier une remise en question globale de l'école. Or, ces tendances sont actuellement beaucoup plus qu'en germes au Québec comme nous l'avons vu.

Suite à cette étude, nous croyons avoir décelé l'émergence de nouveaux rapports entre l'école et l'entreprise dans le processus de formation de la force de travail, rapports où en définitive et compte tenu du contexte de crise actuel, l'entreprise et le patronat acquièrent de plus en plus de contrôle sur cette formation. Or, ce contrôle n'est pas sans représenter certains dangers comme nous l'avons mentionné à maintes reprises.

Dans son livre "L'usine avant l'heure", Pierre Tartakowsky parle de la difficulté de faire un bilan des stages et de départager les "bons" des "mauvais" stages.

> "Non, il fallait décidément renoncer à toute idée d'une vérité définitive et clairement révélée"[1].

Ceci d'autant plus que lorsque l'on entreprend la tâche de faire un bilan, la réponse varie énormément selon les intérêts divers des intervenants. Un "bon" stage pour un(e) étudiant(e) ne sera peut-être pas qualifié de la même façon par son employeur ou par l'enseignant(e) responsable. L'image diffère selon l'endroit d'où l'on se place.

---

1 Tartakowsky, Pierre (1981), op. cit., p. 143.

Or, les premiers concernés, les jeunes qui suivent ces formations, qu'en pensent-ils?[2] Car tout comme il est vrai que plusieurs étudiants et étudiantes sont dégoûtés de l'école. Il n'en est pas moins vrai que la formation dans l'entreprise et les stages ne semblent pas toujours les combler, loin de là. En France, F. Piettre et D. Shiller (1979) montrent comment très souvent les stagiaires se sont sentis exploités, utilisés comme main-d'oeuvre bon marché, il en est de même dans l'enquête dont parle Pierre Tartakowsky où la formation donnée dans les stages était perçue comme insatisfaisante, incomplète. Nous sommes donc devant une réalité complexe et mouvante. L'étude de Pierre Tartakowsky montre que les stagiaires rejettent autant une école figée qu'une entreprise "obsédée" par le rendement. D'autre part, pour plusieurs, le travail représente l'apprentissage de la "vraie" vie. Dans son étude sur les étudiants et étudiantes de l'enseignement professionnel court, l'équipe de l'INRS-Éducation montre dans le rapport des entrevues avec les élèves comment plusieurs valorisent les stages comme outil leur permettant de se trouver un emploi. Pour d'autres, ce sont les cours du soir qui semblent la formule idéale. Les étudiants et étudiantes veulent une formation pratique et une formation les préparant au marché du travail, mais pas au détriment d'une formation plus polyvalente, générale et même théorique, comme le montre une étude belge[3].

Nous sommes d'accord avec ces auteurs qui montrent la complexité de la situation et qui, compte tenu de ce que disent les jeunes, de leurs critiques de l'école, et de leurs stratégies de retour à l'école ou de recours à des formations post-scolaires (dont certaines s'effectuent en entreprise), visent à changer l'école, même si cette stratégie n'exclut pas une formation ou une partie de formation hors des murs de l'école.

---

2 Une recherche est actuellement en cours à l'Université de Montréal à ce sujet.

3 Hiernaux, J.P. et A. Moreau et J. Nizet et A. Finn (1982), Une école pour nous? l'abandon de scolarité vu par les jeunes, Bruxelles, éditions Labor/Fernand Nathan, 206 p.

Au lieu de compenser l'échec de l'école en l'éliminant, pourquoi ne pas la transformer fondamentalement? On peut en effet être d'accord avec une meilleure liaison théorie-pratique sans nécessairement appuyer les stages tels que préconisés actuellement. De même, l'enseignement coopératif (en alternance) de l'Université de Sherbrooke, ne représente pas la même réalité qu'un stage de cégep en technique infirmière ou un stage en adaptation scolaire. Inversement, une formation dans l'entreprise dans le contexte actuel n'implique pas que toute formation dans l'entreprise soit nocive.

> "(...) ouvrir l'entreprise à une école renovée et en faire l'instrument pédagogique d'une formation de qualité, est, à ce prix, réalisable. Comme c'est en plus nécessaire, cela vaut la peine d'essayer"[4]

4 Tartakowsky, Pierre (1981), op. cit., p. 172.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GÉNÉRAUX:

Livres:

Arseneault, Yvan et André Martel (juin 1979). Étude sur les stages en milieu de travail. Secteur adaptation scolaire, 56 commissions scolaires impliquées. Sciences de l'éducation, Université de Montréal, Réseau Valleyfield. Texte dactylographié, 51 p.

Association québécoise des enseignants et enseignantes responsables de stage. (1983) Mémoire présenté au ministre de l'Éducation: Le stage: une formation pour les jeunes en difficulté, 36 p.

CECM (1972). Étude sur la formation professionnelle. Documents annexés au rapport préliminaire. Annexe V. Lexique commenté sur une sélection de termes clés utilisés en éducation. 106 p.

Chambre de commerce de la province de Québec (1980). Mémoire présenté à la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socioculturelle des adultes. 19 p.

Charlot, Bernard et Madeleine Figeat (1979). L'école aux enchères. L'école et la division sociale du travail. Paris. Ed. Petite bibliothèque Payot, 319 p.

Commission des écoles catholiques de Québec (avril 1978). Stages industriels, organisation de stages industriels 5e secondaire, initiation au travail, professionnel court. Québec, École secondaire Wilbrod-Bhérer, 68 p.

Conseil scolaire de l'Ile de Montréal (12 avril 1980). Colloque. L'école à l'écoute du monde du travail. Montréal, 110 p.

Conseil supérieur de l'éducation (1980). Un cheminement nouveau pour les élèves du professionnel court. Recommandations au ministre de l'Éducation.

Dubar, Claude (1980). Formation permanente et contradictions sociales. Paris, Éditions sociales, 223 p.

Grégoire, Réginald (1981). La formation et l'insertion des jeunes de 15 à 18 ans dans la société: un défi pour toutes les institutions. Étude générale préliminaire. Québec, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, secteur de la planification, 178 p.

Grignon, Claude (1971). L'ordre des choses, les fonctions sociales de l'enseignement technique. Paris, Édition de Minuit, 363 p.

Hamel, Thérèse (1983). L'enseignement professionnel au Québec: vers une soumission plus étroite de l'école à l'entreprise. INRS-Éducation, R-152, 188 p.

Hardy-Roch, Marcelle et Denis Rhéaume, et Marlen Carter-Gagné, avec la collaboration d'Hélène Bergeron (1981). Caractéristiques des étudiants du professionnel court à partir de l'analyse de leur cheminement scolaire. Rapport de première étape basé sur s'étude des dossiers scolaires. Québec, ministère de l'Éducation, secteur de la planification, 218 p.

Clermont-Laliberté, Louise et Hélène Bergeron et Marlen Carter-Gagné et Pierre Côté (1982). Les étudiants et étudiantes de l'enseignement professionnel court: leur origine sociale et leurs rapports à l'école d'après une analyse d'entrevues. INRS-Éducation, 570 p.

Hédoux, Jacques (1981). Des jeunesses et des chômages. Dossiers sur "La formation professionnelle alternée". Lille, Lastree, Partie A, 12 p., Partie B, 14 p., Partie C, 26 p., Partie D, 50 p., Partie E, 51 p., Partie F, 60 p., Partie G, 64 p.

(ICEA) (1979) par Richard Nantel. Les programmes de formation professionnelle pour adulte au Québec, un portrait commenté des ressources offertes aux travailleur(euses)et chômeur(euses), Montréal, 101 p.

Lafontaine, Gilles (1976). Bilan d'une expérience de stages en milieu de travail. Thetford-Mines, Collège de Thetford, 113 p.

Lévesque, M. et Sylvain, L. (1982). Après l'école secondaire: étudier ou travailler choisit-on vraiment? Conseil supérieur de l'éducation, Québec, Dir. des communications, 634 p.

Maupéau-Abboud, Nicole de (1977) en collaboration avec Dominique Le Borgne et Jacques-Marc Matter. Entre l'école et l'entreprise, étude de dix actions de formation en alternance destinées à des publics jeunes sans qualification initiale. Première partie: Analyse sociologique des situations de formation. Paris, Groupe de sociologie du travail, CNRS, 205 p.

Maupéou-Abboud, Nicole de (1978) en collaboration avec Dominique Le Borgne et Jacques-Marc Matter. Entre l'école et l'entreprise, étude de dix actions de formation en alternance destinées à des publics jeunes sans qualification initiale. Deuxième partie: variations des exigences des jeunes et de leur mode d'aprèhension de la formation et du travail. Paris, Groupe de sociologie du travail, CNRS, 213 p.

Paquet, Pierre et al (1982b). Sondage sur les pratiques de formation en entreprise annexe 3 des travaux de la Commission d'étude sur la formation des adultes. Montréal, ministère des Communications, 243 p.

Piettre, F. et D. Shiller (1979). La mascarade des stages Barre. Les jeunes, les femmes et le pacte national pur l'emploi. Paris, Maspéro, 159 p.

Schwartz, Bertrand (1977). Une autre école. Poitiers, Flammarion, 257 p.

Tanguy, Lucie (1978). L'alternance école-production en R.F.A. La formation professionnelle initiale des ouvriers et des employés. CNRS 42 p.

Tanguy, Lucie et Annick Kieffer (1982). L'école et l'entreprise. L'expérience des deux Allemagnes, Paris, La documentation française, 170 p.

TartaKowsky, Pierre (1981). L'usine avant l'heure. Élèves du technique en stages. Expériences-témoignages. Paris, Casterman, 172 p.

Visseaux, Émile (1977). Rapport sur les stages effectués par les élèves de classe préprofessionnelle de niveau et de classe préparatoire à l'apprentissage. Évaluation d'ensemble du dispositif. Paris, ministère de l'Éducation, 44 p.

Wagner, K. et R. Wark (1973) Les déshérités de l'école. Enquêtes sur les classes de transitions et terminales pratiques. Paris, Maspéro, cahiers libres, 249-250, 257 p.

Articles:

Bourdieu, P. et Luc Boltanski (1975). "Le titre et le poste: rapport entre le système de production et le système de reproduction" Actes de la recherche en sciences sociales, no. 2, p. 95-108.

Figeat, Madeleine (1980). Les jeunes et le travail II, IV. Les pactes pour l'emploi des jeunes, p. 1 à 4.

Fournier, Marcel (1979). "L'enseignement professionnel: une réalité contradictoire". In innover au passé. Les enjeux du livre orange tels que vus par des spécialites en éducation. Québec, CEQ, p. 35 à 40.

Halary, C. et M. Fournier (1978). "L'enseignement professionnel au Québec: débats et enjeux". Bulletin du regroupement des chercheurs en histoire des travailleurs du Québec, août 1978, vol. 5, no. 1, p. 2-29.

Halary, Charles (1979). "L'enseignement professionnel secondaire au Québec" Interventions critiques en économie politique. Hiver 79, no. 4, p. 9-39.

Halary, C. et D. Thomas (1981). "Enseignement professionnel: le bond en arrière du ministère". Interventions critiques en économie politique. hiver 1981, no. 5, pp. 87-126.

Paquet, Pierre (1982a). Citoyen, ton éducation t'appartient, Association d'éducation du Québec, 32 p.

Simon, Jacques et Marcel Gourmelen (1979). "Enquête sur le devenir professionnel des jeunes ayant effectué un stage pratique en entreprise". Travail et emploi, no 1, p. 65-74.

Tanguy, Lucie et Annick Kieffer (1975). "Extension de la scolarisation et restauration de l'apprentissage en France". Orientation. No. 53, p. 26-50, no. 54 p. 151-180.

Tanguy, Lucie (1978b). "L'évolution de la formation des travailleurs manuels" dans La division du travail colloque de Dourdan. Paris, éd. Galilée, p. 163-179.

Tanguy, Lucie (1980). "Appropriation et privation des savoirs dans et par l'école". Sociologie et sociétés, vol. XII, no. 1, avril 80, p. 53-67.

Tanguy, Lucie (1982b). "L'alternance école-production en R.F.A." L'orientation scolaire et professionnelle, 11, no. 1, p. 3-21.

Tanguy, Lucie (1982c) et Annick Kieffer. "Logique de l'école, logique de l'entreprise, l'exemple de la R.F.A.". Économie et humanismes. no. 263, janv-fév. 1982, p. 46-59.

Publications gouvernementales

Accord Canada- Québec sur la formation professionnelle des adultes. (27 octobre 1982).

Audet, Marc (1980). Étude des possibilités d'emploi des sortants de juin 1978 en fonction de la formation reçue au secteur professionnel du niveau secondaire. Relance (4-39). Québec, ministère de l'Éducation, 120 p.

Commission d'étude sur la formation des adultes (1981). L'éducation des adultes au Québec: hypothèses de solution, document de travail. Montréal, ministère des Communications 389 p.

Commission d'étude sur la formation des adultes (1982). Apprendre: une action volontaire et responsable. Énoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente. Abrégé. Montréal, ministère des Communications, 44 p.

D.G.E.C. (1976). Politique de stage. 7 p.

D.G.E.C. (1978). Projet de politique de stages. Note de la direction des programmes pédagogiques du collège (approuvé par la D.G.E.C. en décembre 1978), 11 p.

D.G.E.A. (1979). "L'activité stage. État de son développement à la D.G.E.A.". Le grain de sel, vol. 2, no. 5, p. 20à 26.

Gouvernement du Québec, Bureau de la statistique du Québec, service des méthodes (1974). Classification des activités économiques du Québec, (mis à jour en janvier 1978), 40 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction générale de la planification, Fernand Chénevert (1975). Phénomène des stages au niveau collégial, Québec, Éditeur officiel du Québec, 140 p. et annexes 120 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation (1977). Annuaire de l'enseignement secondaire, cahier 02, Québec 299 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, (15 février 1980). La formation professionnelle au Québec. (document de consultation). Québec, 104 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, secteur de la planification, direction des politiques et plans, (mars 1980). Travaux d'approfondissement, 8 documents.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des politiques et plans (août 1980). La formation professionnelle des jeunes, synthèse de la consultation externe. 31 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des politiques et plans (25 septembre 1980). La formation professionnelle des jeunes au Québec. Québec, service général des communications, 78 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des politiques et plans, (23 octobre 1981). La formation professionnelle des jeunes. Proposition de contenu. 87 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation (1982). La formation professionnelle des jeunes. Proposition de relance et de renouveau. 87 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation (1982). Enseignement professionnel de niveau secondaire, prospectus 1982-1983, Québec, 44 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation (1982), direction des études économiques et démographiques. Clientèle scolaire des organismes d'enseignement. 1980-1981, Québec, ministère de l'Éducation, 221 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des études économiques et démographiques, service de la démographie scolaire, (1982). Relevé informatique. année scolaire 1981-82, 10 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des études économiques et démographiques (1982). Les élèves du niveau secondaire selon le réseau, le type de formation, le code du secteur-profil et le

sexe, ensemble du Québec, année scolaire 1981-82. Relevé informatique, 10 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des études économiques et démographiques, (1982). Statistiques provisoires sur les effectifs des écoles au Québec, (au 30 septembre 1981), 52 p.

Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, direction des politiques et plans (1982). Relance, finissants du secondaire, Québec, ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (1979). Enquête auprès des finissants de juin 1977 de l'enseignement professionnel du niveau secondaire, Document synthèse. Québec, 141 p.

Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (1981). Rapport annuel 1980-81, Québec, Éditeur officiel, 136 p.

Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, direction des études de Main-d'oeuvre (1983). Les finissants du secondaire professionnel et le marché du travail, enquête auprès de la promotion de juin 1980, Québec, (non paginé).

Rapport du comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel (1962), Québec, Imprimeur de la reine, tome 1, 266 p., tome 2, 334 p.

Journeaux:

Le Devoir, (9 septembre 82).

Profil, (janvier 1983) vol. 3, no. 2.

Le Soleil, (17 novembre 1982).

Le Soleil, (18 janvier 1983).

Le Soleil, (16 avril 1983).

APPENDICES

Appendice 1

POLITIQUE DE STAGES INDUSTRIELS ÉQUIPEMENT MOTORISÉ

LE COMITÉ INDUSTRIE-ÉCOLE ÉQUIPEMENT MOTORISÉ
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

SEPTEMBRE 1977

AVANT PROPOS

Le concept de définition d'une politique de stages industriels en équipement motorisé a pris naissance au sous-comité des stages industriels au moment où ses membres ont ressenti la nécessité de coordonner les efforts déployés par le monde de l'éducation et celui du travail en vue de parfaire la formation des futurs salariés et de satisfaire les besoins en main-d'oeuvre des employeurs de l'industrie de l'automobile

La politique proposée est avant tout un instrument de partage, entre les instances impliquées, des prérogatives assignées et des responsabilités à assumer en vue d'atteindre significativement les objectifs définis. Ce texte devrait donc servir de point de départ à une recherche complète des instruments, méthodes et procédures susceptibles d'engendrer des stages formateurs pour les étudiants et bénéfiques pour les entreprises.

Il serait en outre souhaitable que cette politique inculque des notions normatives de stages conformément aux conditions d'admissibilité et aux critères de qualification édictés par le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Montréal tout en harmonisant les interventions des diverses institutions de formation sur les mêmes territoires.

En plus d'être assortie éventuellement de protocoles d'entente ferme conclus entre les partenaires intéressés, cette politique devrait, consécutivement aux évaluations des stages, faire l'objet de revisions périodiques.

L'élaboration de cette politique est une oeuvre de collaboration dont la valeur rejaillit sur tous les membres du sous-comité des stages industriels que nous remercions chaleureusement pour leur dynamique contribution.

Nous recevrons avec intérêt et gratitude toute suggestion qui nous permettrait d'améliorer ce document.

Le Sous-Comité des stages industriels

POLITIQUE DE STAGES INDUSTRIELS

ÉQUIPEMENT MOTORISÉ

1 OBJECTIFS

La collaboration industrie-école dans l'élaboration d'une politique de stages industriels en équipement motorisé repose sur le besoin d'une expérience pratique susceptible d'être acquise par le stagiaire, en complémentarité de sa formation reçue en milieu pédagogique. L'immersion du stagiaire dans le contexte psychologique des conditions d'exercice d'un métier sur le marché du travail doit:

1.1- permettre au stagiaire d'accroître son intérêt pour sa formation professionnelle dans un milieu réel de travail;

1.2- faciliter, par cette étape de formation, la vérification des connaissances acquises et des qualités requises au bon exercice du métier;

1.3- favoriser l'intégration du stagiaire au marché du travail et son adaptation à ses futures fonctions de travail par le bénéfice qu'il reçoit de l'expérience et des connaissances des professionnels oeuvrant dans le même domaine;

1.4- sensibiliser le stagiaire à l'esprit d'initiative, au sens des responsabilités, à l'esprit critique, au sens d'observation de même qu'à l'esprit d'analyse et de synthèse;

1.5- accroître les possibilités et la satisfaction du placement par la mise en présence préalable d'éventuels partenaires socio-économiques;

1.6- permettre aux institutions de formation de comparer leurs programmes de formation aux réalités technologiques de l'industrie;

1.7- créer un bassin de main-d'oeuvre pour l'industrie.

2 PRINCIPES

L'implantation, l'organisation et la coordination des stages industriels visent, par l'intermédiaire d'une structure de participation associant le monde de l'éducation et celui du travail à satisfaire les besoins spécifiques de formation professionnelle des futurs salariés et à combler à plus ou moins brève échéance les besoins en main-d'oeuvre des employeurs.

3 DEFINITION DES TERMES

Aux fins des présentes:

3.1- **Comité industrie-école** désigne le comité industrie-école en équipement motorisé du Montréal métropolitain.

3.2- **Comité paritaire** désigne le comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Montréal

3.3- **Concentrations pédagogiques** comprennent:

3.3.1 pour les stagiaires réguliers
- débosselage II (secondaire IV)
- débosselage I et peinture (supplémentaire)
- carrosserie (secondaire V)
- mécanique automobile II (secondaire V)
- mécanique automobile I (supplémentaire)
- mécanique diesel (secondaire V)
- mécanique des véhicules légers (secondaire V)
- mécanique des véhicules commerciaux (supplémentaire)
- diesel, système d'injection (supplémentaire)
- machinerie lourde (supplémentaire)

3.3.2 pour les stagiaires adultes (étudiants de type A)
- estimation, débosselage, peinture
- mécanique automobile
- mécanique diesel

3.4- **Décret** désigne le décret relatif aux employés de garage de la région de Montréal.

3.5- **Etablissements** comprennent tous les établissements où l'on vend ou répare les
- automobiles
- véhicules légers ou lourds
- véhicules commerciaux
- pièces qui servent à leur réparation

3.6- **Institutions de formation** désignent les Commissions scolaires locales ou régionales

3.7- **Métiers** désignent les fonctions suivantes définies par le décret: commis aux pièces, débosseleur, électricien d'automobile, mécanicien, ouvrier spécialisé, peintre, préposé aux ajustements, préposé aux diagnostics, réparateur de radiateur

3.8- **Responsable de stagiaire dans l'établissement**: personne qualifiée et mandatée spécifiquement par l'autorité compétente d'un établissement comme responsable d'un stagiaire dans ledit établissement.

3.9- **Sous-comité des stages industriels** désigne le sous-comité des stages industriels du comité industrie-école

3.10- **Stagiaires** comprennent les stagiaires réguliers et les stagiaires-adultes

3.10.1 Stagiaires réguliers: étudiants du système régulier d'éducation inscrits à l'une des concentrations pédagogiques auprès d'une institution de formation, recommandés par elle, acceptés en stage par un établissement, durant la période et aux conditions de réalisation définies par le comité industrie-école et acceptées par le comité paritaire

3.10.2 Stagiaires-adultes (étudiants de type A): étudiants dont l'âge dépasse d'au moins une (1) année l'âge normal de fin de scolarité obligatoire et qui n'a pas fréquenté l'école durant plus de vingt (20) jours pendant une période d'une (1) année après avoir atteint l'âge normal de fin de scolarité, inscrits à l'une des concentrations pédagogiques auprès d'une institution de formation, recommandés par elle, acceptés en stage par un établissement durant la période et aux conditions de réalisation définies par le comité industrie-école et acceptées par le comité paritaire.

4 JURIDICTION

4.1 **Territoriale**: La présente politique s'applique:
- aux établissements et aux institutions de formation sur le territoire desservi par le décret
- aux institutions de formation hors du territoire desservi par le décret qui dirigent des stagiaires à des établissements situés sur ce territoire.

4.2 **Professionnelle**: La présente politique s'applique aux fonctions définies dans les «métiers».

5 PREROGATIVES ET RESPONSABILITES

5.1 Comité industrie-école

5.1.1 Détermine annuellement la durée des stages

5.1.2 Définit la période et les conditions de réalisation des stages sur la recommandation du sous-comité des stages industriels

5.2 **Sous-comité des stages industriels**

5.2.1 Recommande au comité industrie-école la période et les conditions de réalisation des stages

5.2.2 S'assure que les stagiaires recommandés par les institutions de formation et acceptés par les établissements répondent aux normes de la présente politique de stages industriels

5.2.3 En collaboration avec les institutions de formation, coordonne l'affectation des stagiaires en dehors du territoire de l'institution de formation à laquelle ils sont inscrits

5.2.4 Prépare annuellement une liste des établissements susceptibles d'accueillir des stagiaires

5.3 **Comité paritaire**

5.3.1 Accepte la période et les conditions de réalisation des stages définies par le comité industrie-école sur la recommandation du sous-comité des stages industriels

5.3.2 Précise les normes de qualification professionnelle des apprentis et des compagnons

5.3.3 Dispense les stagiaires du versement de toute cotisation au comité paritaire

5.3.4 Emet les cartes d'identification des stagiaires

5.3.5 Détermine les conditions et modalités de reconnaissance des crédits d'apprentissage

5.4 **Etablissements**

5.4.1 Accueillent les stagiaires dans une ambiance propice à leur adaptation au milieu de travail

5.4.2 Mandatent leurs responsables de stagiaire dans l'établissement

5.4.3 Assument la surveillance des stagiaires

5.4.4 Respectent les périodes et les conditions de réalisation des stages fixées

5.4.5 Se conforment aux normes d'hygiène et de sécurité applicables dans le milieu

5.4.6 Assignent aux stagiaires les tâches convenues s'abstenant expressement d'autoriser un stagiaire de conduire des véhicules-moteurs appartenant ou confiés à l'établissement

5.4.7 S'abstiennent de toute mise à pied des membres de leur personnel régulier en raison de la tenue des stages

5.4.8 Ne versent aucune rémunération monétaire aux stagiaires

5.4.9 Informent l'institution de formation des stagiaires absents et, au besoin, retournent, après avis à l'institution de formation, les stagiaires dont le comportement est préjudiciable au déroulement du stage et informent dans les plus brefs délais l'institution de formation des motifs de renvoi

5.4.10 Collaborent à l'évaluation des stages suivant la méthodologie et le contenu prescrits par l'institution de formation

5.4.11 Attestent au comité paritaire sur les formules prescrites par lui, le début, la fin et le nombre d'heures du stage

5.4.12 Avisent l'institution de formation, sur les formules prescrites par elle, des circonstances entourant tous dommages matériels ou blessures corporelles susceptibles d'être imputés à la responsabilité de l'établissement et causés par les stagiaires, professeurs ou responsables de groupe

5.5 **Institutions de formation**

5.5.1 Informent les parents des stagiaires de leurs droits, devoirs et obligations quant à la mise en oeuvre de ces stages

5.5.2 Recommandent, selon les concentrations pédagogiques pertinentes, les stagiaires au sous-comité des stages industriels

5.5.3 Exercent sur leur territoire respectif le premier choix des établissements où elles entendent que soient tenus des stages industriels

5.5.4 Ne dirigent aucun stagiaire dans un établissement situé sur le territoire d'une autre institution de formation à moins d'une entente intervenue préalablement avec cette dernière

5.5.5 Se rendent responsables civilement de tous dommages matériels ou blessures corporelles susceptibles d'être imputés à la responsabilité de l'établissement et causés par les stagiaires, professeurs ou responsables de groupe

5.5.6 Font parvenir au comité paritaire, dans les délais déterminés par lui, les documents, photos et renseignements requis par le comité paritaire en vue de l'émission des cartes d'identification

5.5.7 Veillent à ce que chaque stagiaire soit détenteur d'une police d'assurance-accident

5.5.8 Interdisent formellement aux stagiaires la conduite des véhicules-moteurs appartenant ou confiés à l'établissement

5.5.9 Assument, de préférence par leurs professeurs ou leurs responsables de groupe, la surveillance et le contrôle des stagiaires au moment du déroulement des stages dans les établissements

5.5.10 Evaluent les stages suivant la méthodologie et le contenu prescrits

5.6 **Stagiaires**

5.6.1 Reconnaissent leur statut d'étudiant à l'institution de formation

5.6.2 Renoncent à toute rémunération monétaire en raison des tâches exécutées pour le compte de l'établissement

5.6.3 S'interdisent la conduite des véhicules-moteurs appartenant ou confiés à l'établissement

5.6.4 Se conforment aux règlements respectifs des établissements

5.6.5 Font preuve de bonne conduite, d'initiative et de ponctualité

5.6.6 Complètent le rapport du stage suivant la méthodologie et le contenu prescrits

6 MODALITES DE REALISATION DES STAGES

6.1 Définition des tâches

Le stagiaire ne peut être tenu d'accomplir, de façon régulière, d'autres tâches que celles qui découlent de l'exercice des fonctions du métier dans lequel se déroule son stage

6.2 Durée et horaire des stages

La durée des stages est celle déterminée annuellement par le comité industrie-école. L'horaire de ces stages est, conformément aux dispositions du décret, celui de l'établissement où ils se tiennent

6.3 Relation établissement/stagiaire

Le stagiaire doit exécuter, sous la surveillance immédiate du responsable de stagiaire dans l'établissement, les tâches qui découlent, de façon régulière, de l'exercice des fonctions du métier dans lequel se déroule le stage

6.4 Ratio responsable de stagiaire dans l'établissement/stagiaire

Il ne peut y avoir plus d'un (1) stagiaire par responsable de stagiaire dans l'établissement

L'IMPRESSION DE CE FASCICULE EST UNE GRACIEUSETE DU COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE DE MONTREAL ET DU DISTRICT.

Le 4 octobre 1976 - Rev. Le 9 mai 1977

ST-06-7778

APPENDICE 2

DATE _____

ECOLE SECONDAIRE WILBROD-BHERER
7, rue Lee, Québec G1K 2K5.

FORMULE D'EVALUATION DU STAGIAIRE
PAR L'EMPLOYEUR.

NOM _____

PRENOM _____

COMMERCE OU INDUSTRIE _____

PERIODE DU _____ AU _____

	Exc.	T.B.	Moyen	Passable	Cas à discuter
Ponctualité					
Sens des responsabilités					
Initiatives					
Ordre et propreté au travail					
Sociabilité					
Honnêteté et franchise					
Politesse					
Respect de l'autorité					
Maîtrise de soi					
Langage					
Aptitudes au travail					

Signature du responsable _____

Date _____

ÉVALUATION DU STAGIAIRE

STAGIAIRE

NOM		TÉLÉPHONE
ADRESSE	VILLE	CODE POSTAL
SPÉCIALITÉ		

EMPLOYEUR

NOM		TÉLÉPHONE
ADRESSE	VILLE	CODE POSTAL

	CRITÈRES D'ÉVALUATION	COTES 5	4	3	2	1	0	REMARQUES PARTICULIÈRES APPRÉCIATION GLOBALE
TRAVAIL	Ponctualité - Assiduité							
	Initiative personnelle							
	Sens des responsabilités							
	Application au travail							
	Exécution du travail							
	Connaissance du travail							
	Facilité d'apprentissage							
PERSONNALITÉ	Politesse							
	Sociabilité							
	Dynamisme - Motivation							
	Capacité d'adaptation							
	Attitudes face aux remarques							
	Propreté							
	Expression écrite et orale							

LÉGENDE
5 : excellent
4 : digne de mention
3 : normal
2 : amélioration souhaitée
1 : faiblesse marquée
0 : impossible à évaluer

REMARQUES DU MANDATÉ

SIGNATURE DU MANDATÉ _____ DATE _____

Copie 1 et 2 : conseiller en stages Copie 3 : employeur

APPENDICE 4

Distribution des stagiaires par profil d'enseignement

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
COMMIS DE BUREAU	1.	11	1.5	1.5	1.5
COMMIS-COMPTABLE	2.	50	6.9	6.9	8.4
OPERAT.EN INFORMATI.	3.	52	7.2	7.2	15.6
RECEPTION. TELEPHON.	4.	26	3.6	3.6	19.2
SECRETAIRE JURIDIQUE	5.	25	3.5	3.5	22.7
SECRETAIRE MEDICALE	6.	31	4.3	4.3	27.0
SECRETAIRE DE SERV.	7.	46	6.4	6.4	33.3
STENO-DACTYLO	8.	12	1.7	1.7	35.0
PHOTOCOMPOSITION	10.	8	1.1	1.1	36.1
PHOTOLITHOGRAPHIE	11.	9	1.2	1.2	37.3
PRESSIER	12.	14	1.9	1.9	39.3
FOURRURE	13.	2	.3	.3	39.6
AUXIL.PLOMB.CHAUFFA.	16.	9	1.2	1.2	40.8
PEINTURE EN BATIMENT	17.	6	.8	.8	41.6
BRIQUETEUR MACON	18.	6	.8	.8	42.5
DESSINATEUR GENERAL	19.	36	5.0	5.0	47.4
DESSI.PUBLICITAIRE	20.	9	1.2	1.2	48.7
ELECTR.DE CONSTRUCT.	21.	37	5.1	5.1	53.8
ELECTROTECHNICIEN	22.	22	3.0	3.0	56.8
ESTIMA.DESS.ELECTRI.	24.	13	1.8	1.8	58.6
FRIGORISTE	26.	20	2.8	2.8	61.4
MECANIQUE AUTO 1	28.	61	8.4	8.4	69.8
MAGASINIER D'ATELIER	29.	8	1.1	1.1	71.0
MACHINISTE GENERAL	30.	38	5.3	5.3	76.2
SOUDEUR GENERAL	31.	14	1.9	1.9	78.1
ANALYSTE DE LABO.	32.	18	2.5	2.5	80.6
MECAN.VEHIC.COMMER.	35.	111	15.4	15.4	96.0
SERVICE DE TABLE	37.	29	4.0	4.0	100.0
	TOTAL	723	100.0	100.0	

APPENDICE 5

Fiche de codification

1-	NO DOSSIER	(001 à 753)
2-	SEXE	(1) MASC (2) FÉM
3-	PROFIL	(01 à 28)
4-	LIEU GÉOGRAPHIQUE	(1) Québec métro (2) Extérieur
5-	SECTEUR DU LIEU DE STAGE	(1) Agriculture (2) Foresterie (3) Chasse - pêche (4) Mines et carrières - pétrole (5) Industrie manufacturière - fabrication (6) Construction (7) Transport - communication - entreposage (8) Commerce (9) Finance - assurance - immeuble (10) Services gouvernementaux (11) Services privés (12) Administration publique et défense (13) Activités indéterminées
6-	PALIER DU GOUVERNEMENT (s'il y a lieu)	(1) Municipal (2) Provincial (3) Fédéral (4) Non applicable
7-	EMPLOYEUR: nombre de stagiaires du même lieu (01 à 16)	
8-	SECTEUR	(1) Public (2) Privé (3) Indéterminé
9-	NUMÉRO DE L'EMPLOYEUR	(001 à 999)

APPENDICE 6

Villes et municipalités faisant partie de la Communauté Urbaine de Québec

1. Ancienne Lorette
2. Beauport
3. Charlesbourg
4. Lac St-Charles
5. Loretteville
6. Québec
7. St-Augustin
8. St-Émile
9. St-Félix de Cap Rouge
10. Ste-Foy
11. Sillery
12. Val Bélair
13. Vanier

APPENDICE 7

Distribution par sexe et par secteur d'enseignement
des élèves du professionnel supplémentaire
Province de Québec, Année scolaire 1981-1982

SECTEURS	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
110-000- AGRO-TECHNIQUES	10	25.6	29	74.3	39	1.1
120-000- FORESTERIE	--	--	--	--	--	--
130-000- PÊCHE	--	--	--	--	--	--
140-000- SERVICE DE LA SANTÉ	--	--	--	--	--	--
210-000- MEUBLE ET CONSTRUCTION	2	0.4	449	99.5	451	13.1
230-000- ELECTROTECHNIQUE	--	--	--	--	656 A	19.1
250-000- HYDROTHERMIE	0	0	279	100.0	279	8.1
310-000- DESSIN TECHNIQUE	--	--	--	--	--	--
320-000- ÉQUIPEMENT MOTORISÉ	0	0	1182	100.0	1182	34.4
340-000- MÉCANIQUE	5	0.9	558	99.1	563	16.4
410-000- ALIMENTATION	43	41.3	61	58.6	104	3.0
420-000- SOINS ESTHÉTIQUES	--	--	--	--	--	--
430-000- COUTURE ET HABILLEMENT	110	98.2	2	1.8	112	3.3
440-000- PROTECTION ET SERVICE DU BÂTIMENT	0	0	35	100.0	35	1.0
450-000- COMMERCE ET SECRÉTARIAT	--	--	--	--	--	--
510-000- ARTS PLASTIQUES	1	7.7	12	92.3	13	0.4
520-000- IMPRIMERIE	--	--	--	--	--	--
TOTAL	171	5.0	3263	95.0	3434	100.0

A: ⟹ Pour les rôles en bas de pages, voir copie manuscrite du tableau.

APPENDICE 8

Distribution des stagiaires par
secteur d'enseignement professionnel

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
COMMERCE,SECRETARIAT	1.	253	35.0	35.0	35.0
IMPRIMERIE	2.	40	5.5	5.5	40.5
COUTURE,HABILLEMENT	3.	2	.3	.3	40.8
HYDROTECHNIQUE	4.	43	5.9	5.9	46.7
MEUBLE CONSTRUCTION	5.	30	4.1	4.1	50.9
DESSIN TECHNIQUE	6.	36	5.0	5.0	55.9
ELECTROTECHNIQUE	7.	72	10.0	10.0	65.8
MECANIQUE	8.	107	14.8	14.8	80.6
EQUIPEMENT MOTORISE	9.	111	15.4	15.4	96.0
ALIMENTATION	10.	29	4.0	4.0	100.0
	TOTAL	723	100.0	100.0	

APPENDICE 9

Distribution des stagiaires par sexe

et par secteur d'enseignement professionnel

	V3										
V2	COUNT / ROW PCT / COL PCT / TOT PCT	1. COMMERCE SECRETA.	2. IMPRIME.	3. COUTURE, HABILLE	4. HYDROTECHNIQUE	5. MEUBLE ET CONST	6. DESSIN TECHNI.	7. ELECTROTECHNIQU	8. MECANIQUE	9. EQUIPE. MOTORISE	10. ALIMENTATION	ROW TOTAL
MASCULIN	1.	27	30	1	43	30	34	72	107	111	8	463
		5.8	6.5	.2	9.3	6.5	7.3	15.6	23.1	24.0	1.7	64.0
		10.7	75.0	50.0	100.0	100.0	94.4	100.0	100.0	100.0	27.6	
		3.7	4.1	.1	5.9	4.1	4.7	10.0	14.8	15.4	1.1	
FEMININ	2.	226	10	1	0	0	2	0	0	0	21	260
		86.9	3.8	.4	0	0	.8	0	0	0	8.1	36.0
		89.3	25.0	50.0	0	0	5.6	0	0	0	72.4	
		31.3	1.4	.1	0	0	.3	0	0	0	2.9	
	COLUMN TOTAL	253	40	2	43	30	36	72	107	111	29	723
		35.0	5.5	.3	5.9	4.1	5.0	10.0	14.8	15.4	4.0	100.0

APPENDICE 10

Distribution des stagiaires par sexe et par profil d'enseignement professionnel

V2		1.1 COMMIS BUREAU	2.1 COMMIS COMPTAB.	3.1 OPERA.EN INFORMAT	4.1 RECEPTI. TELEPHO.	5.1 SECRET. JURIDI.	6.1 SECRET. MEDICA.	7.1 SECRET. SERVICE	8.1 STENO-DACTYLO	10.1 PHOTOCOM POSITION	11.1 PHOTOLIT HOGRAPHI
1. MASCULIN	COUNT	3	11	13	0	0	0	0	0	2	8
	ROW PCT	.6	2.4	2.8	0	0	0	0	0	.4	1.7
	COL PCT	27.3	22.0	25.0	0	0	0	0	0	25.0	88.9
	TOT PCT	.4	1.5	1.8	0	0	0	0	0	.3	1.1
2. FEMININ	COUNT	8	39	39	26	25	31	46	12	6	1
	ROW PCT	3.1	15.0	15.0	10.0	9.6	11.9	17.7	4.6	2.3	.4
	COL PCT	72.7	78.0	75.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	75.0	11.1
	TOT PCT	1.1	5.4	5.4	3.6	3.5	4.3	6.4	1.7	.8	.1
COLUMN TOTAL		11 1.5	50 6.9	52 7.2	26 3.6	25 3.5	31 4.3	46 6.4	12 1.7	8 1.1	9 1.2

V2		12.1 PRESSIER	13.1 FOURRURE	16.1 AUX.PLOM B.CHAUFF	17.1 PEINTURE BATIMENT	18.1 BRIQUET. MACON.	19.1 DESSINA. GENERAL	20.1 DESSINA. PUBLICI.	21.1 ELECTRI. DE CONST	22.1 ELECTRON ICIEN	24.1 EST.DESS ELECTRI.
1. MASCULIN	COUNT	13	1	9	6	6	34	7	37	22	13
	ROW PCT	2.8	.2	1.9	1.3	1.3	7.3	1.5	8.0	4.8	2.8
	COL PCT	92.9	50.0	100.0	100.0	100.0	94.4	77.8	100.0	100.0	100.0
	TOT PCT	1.8	.1	1.2	.8	.8	4.7	1.0	5.1	3.0	1.8
2. FEMININ	COUNT	1	1	0	0	0	2	2	0	0	0
	ROW PCT	.4	.4	0	0	0	.8	.8	0	0	0
	COL PCT	7.1	50.0	0	0	0	5.6	22.2	0	0	0
	TOT PCT	.1	.1	0	0	0	.3	.3	0	0	0
COLUMN TOTAL		14 1.9	2 .3	9 1.2	6 .8	6 .8	36 5.0	9 1.2	37 5.1	22 3.0	13 1.8

V2		26.1 FRIGORIS ITE	28.1 MECANIQU E AUTO	29.1 MAGASIN. ATELIER	30.1 MACHINI. GENERAL	31.1 SOUDEUR GENERAL	32.1 ANALYSTE LABORAT.	35.1 MECA.VEH I.COMMER	37.1 SERVICE DE TABLE	ROW TOTAL
1. MASCULIN	COUNT	20	61	8	38	14	18	111	8	463
	ROW PCT	4.3	13.2	1.7	8.2	3.0	3.9	24.0	1.7	64.0
	COL PCT	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	27.6	
	TOT PCT	2.8	8.4	1.1	5.3	1.9	2.5	15.4	1.1	
2. FEMININ	COUNT	0	0	0	0	0	0	0	21	260
	ROW PCT	0	0	0	0	0	0	0	8.1	36.0
	COL PCT	0	0	0	0	0	0	0	72.4	
	TOT PCT	0	0	0	0	0	0	0	2.9	
COLUMN TOTAL		20 2.8	61 8.4	8 1.1	38 5.3	14 1.9	18 2.5	111 15.4	29 4.0	723 100.0

APPENDICE 11

Distribution des stagiaires par
sous-secteur d'activité économique
du lieu de stage

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
FORESTERIE	2.	1	.1	.1	.1
MINES,CARRIERE,PETRO	4.	2	.3	.3	.4
INDUST.MANU.FABRICA.	5.	58	8.0	8.0	8.4
CONSTRUCTION	6.	47	6.5	6.5	14.9
TRANS.COMM.ENTREPOSA	7.	21	2.9	2.9	17.8
COMMERCE	8.	188	26.0	26.0	43.8
FINAN.ASSU.IMMEUBLES	9.	32	4.4	4.4	48.3
SERVICES GOUVERNE.	10.	185	25.6	25.6	73.9
SERVICES PRIVES	11.	115	15.9	15.9	89.8
ADMIN.PUBLIC.DEFENSE	12.	51	7.1	7.1	96.8
ACT.INDETERMINEES	13.	23	3.2	3.2	100.0
	TOTAL	723	100.0	100.0	

APPENDICE 12

Distribution des stagiaires par
sexe et par sous-secteur d'activité
économique du lieu de stage

V2		V5 1. IFORESTERIE 2.	3. MINE.PETROL.CARR 4.	4. IND.MANUFA.FABRI 5.	5. CONSTRUCTION 6.	6. TRANS.COMM.ENTRE 7.	7. COMMERCE 8.	8. FINAN.ASSU.IMMEU 9.	9. SERVICES GOUVERN. 10.	10. SERVICES PRIVES 11.	11. ADM.PUBL ET DEFEN 12.	12. ACT.INDETERMINES 13.	ROW TOTAL
MASCULIN	1. COUNT	1	0	51	47	20	177	1	83	50	14	19	463
	ROW PCT	.2	0	11.0	10.2	4.3	38.2	.2	17.9	10.8	3.0	4.1	64.0
	COL PCT	100.0	0	87.9	100.0	95.2	94.1	3.1	44.9	43.5	27.5	82.6	
	TOT PCT	.1	0	7.1	6.5	2.8	24.5	.1	11.5	6.9	1.9	2.6	
FEMININ	2. COUNT	0	2	7	0	1	11	31	102	65	37	4	260
	ROW PCT	0	.8	2.7	0	.4	4.2	11.9	39.2	25.0	14.2	1.5	36.0
	COL PCT	0	100.0	12.1	0	4.8	5.9	96.9	55.1	56.5	72.5	17.4	
	TOT PCT	0	.3	1.0	0	.1	1.5	4.3	14.1	9.0	5.1	.6	
	COLUMN TOTAL	1 .1	2 .3	58 8.0	47 6.5	21 2.9	188 26.0	32 4.4	185 25.6	115 15.9	51 7.1	23 3.2	723 100.0

APPENDICE 13

Distribution des stagiaires par sexe
et par secteur activité économique
du lieu de stage

V5	COUNT / ROW PCT / COL PCT / TOT PCT	V2 1.MASCULIN	V2 2.FEMININ	ROW TOTAL
1. PRIMAIRE		1	2	3
		33.3	66.7	.4
		.2	.8	
		.1	.3	
2. SECONDAIRE		98	7	105
		93.3	6.7	14.5
		21.2	2.7	
		13.6	1.0	
3. TERTIAIRE		345	247	592
		58.3	41.7	81.9
		74.5	95.0	
		47.7	34.2	
4. ACTIVIT.INDETER		19	4	23
		82.6	17.4	3.2
		4.1	1.5	
		2.6	.6	
COLUMN TOTAL		463	260	723
		64.0	36.0	100.0

APPENDICE 14

Distribution des stagiaires par secteur

enseignement professionnel et par

secteur d'activité économique du lieu de stages

V5		V3 1. COMMERCE SECRETA.	2. IMPRIME.	3. COUTURE, HABILLE	4. HYDROTECHNIQUE	5. MEUBLE ET CONST	6. DESSIN TECHNI.	7. ELECTROTECHNIQU	8. MECANIQUE	9. EQUIPE. MOTORISE	10. ALIMENTATION	ROW TOTAL
PRIMAIRE	1.	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
		66.7	0	0	0	0	0	0	0	33.3	0	.4
		.8	0	0	0	0	0	0	0	.9	0	
		.3	0	0	0	0	0	0	0	.1	0	
SECONDAIRE	2.	3	19	0	19	7	8	19	12	18	0	105
		2.9	18.1	0	18.1	6.7	7.6	18.1	11.4	17.1	0	14.5
		1.2	47.5	0	44.2	23.3	22.2	26.4	11.2	16.2	0	
		.4	2.6	0	2.6	1.0	1.1	2.6	1.7	2.5	0	
TERTIAIRE	3.	244	21	2	24	23	28	52	91	78	29	592
		41.2	3.5	.3	4.1	3.9	4.7	8.8	15.4	13.2	4.9	81.9
		96.4	52.5	100.0	55.8	76.7	77.8	72.2	85.0	70.3	100.0	
		33.7	2.9	.3	3.3	3.2	3.9	7.2	12.6	10.8	4.0	
ACTIVIT.INDETER	4.	4	0	0	0	0	0	1	4	14	0	23
		17.4	0	0	0	0	0	4.3	17.4	60.9	0	3.2
		1.6	0	0	0	0	0	1.4	3.7	12.6	0	
		.6	0	0	0	0	0	.1	.6	1.9	0	
COLUMN TOTAL		253	40	2	43	30	36	72	107	111	29	723
		35.0	5.5	.3	5.9	4.1	5.0	10.0	14.8	15.4	4.0	100.0

APPENDICE 15

Distribution des stagiaires par secteur enseignement

professionnel et par pallier de gouvernement du lieu de stage

V6	COUNT / ROW PCT / COL PCT / TOT PCT	V3 1. COMMERCE SECRETA.	2. IMPRIME.	3. COUTURE, HABILLE	4. HYDROTECHNIQUE	5. MEUBLE ET CONST	6. DESSIN TECHNI.	7. ELECTROTECHNIQUE	8. MECANIQUE	9. EQUIPE. MOTORISE	10. ALIMENTATION	ROW TOTAL
1. MUNICIPAL		9	3	0	0	0	1	1	2	7	0	23
		39.1	13.0	0	0	0	4.3	4.3	8.7	30.4	0	3.2
		3.6	7.5	0	0	0	2.8	1.4	1.9	6.3	0	
		1.2	.4	0	0	0	.1	.1	.3	1.0	0	
2. PROVINCIAL		138	8	0	8	3	11	28	10	4	0	210
		65.7	3.8	0	3.8	1.4	5.2	13.3	4.8	1.9	0	29.0
		54.5	20.0	0	18.6	10.0	30.6	38.9	9.3	3.6	0	
		19.1	1.1	0	1.1	.4	1.5	3.9	1.4	.6	0	
3. FEDERAL		9	4	0	0	0	0	1	0	0	0	14
		64.3	28.6	0	0	0	0	7.1	0	0	0	1.9
		3.6	10.0	0	0	0	0	1.4	0	0	0	
		1.2	.6	0	0	0	0	.1	0	0	0	
4. NON APPLICABLE		97	25	2	35	27	24	42	95	100	29	476
		20.4	5.3	.4	7.4	5.7	5.0	8.8	20.0	21.0	6.1	65.8
		38.3	62.5	100.0	81.4	90.0	66.7	58.3	88.8	90.1	100.0	
		13.4	3.5	.3	4.8	3.7	3.3	5.8	13.1	13.8	4.0	
COLUMN TOTAL		253	40	2	43	30	36	72	107	111	29	723
		35.0	5.5	.3	5.9	4.1	5.0	10.0	14.8	15.4	4.0	100.0

APPENDICE 16

Distribution des stagiaires par secteur d'enseignement professionnel et par lieu géographique du lieu de stage

V4		V3 1. COMMERCE SECRETA.	2. IMPRIME.	3. COUTURE, HABILLE	4. HYDROTECHNIQUE	5. MEUBLE ET CONST	6. DESSIN TECHNI.	7. ELECTROTECHNIQUE	8. MECANIQUE	9. EQUIPE. MOTORISE	10. ALIMENTATION	ROW TOTAL
QUEBEC METRO	1.	236	37	1	40	23	35	66	92	46	26	602
	ROW PCT	39.2	6.1	.2	6.6	3.8	5.8	11.0	15.3	7.6	4.3	83.3
	COL PCT	93.3	92.5	50.0	93.0	76.7	97.2	91.7	86.0	41.4	89.7	
	TOT PCT	32.6	5.1	.1	5.5	3.2	4.8	9.1	12.7	6.4	3.6	
EXTERIEUR	2.	17	3	1	3	7	1	6	15	65	3	121
	ROW PCT	14.0	2.5	.8	2.5	5.8	.8	5.0	12.4	53.7	2.5	16.7
	COL PCT	6.7	7.5	50.0	7.0	23.3	2.8	8.3	14.0	58.6	10.3	
	TOT PCT	2.4	.4	.1	.4	1.0	.1	.8	2.1	9.0	.4	
COLUMN TOTAL		253	40	2	43	30	36	72	107	111	29	723
		35.0	5.5	.3	5.9	4.1	5.0	10.0	14.8	15.4	4.0	100.0

APPENDICE 17

Distribution des stagiaires par profil d'enseignement professionnel et par lieu géographique du stage

V3

V4	COMMIS BUREAU	COMMIS COMPTAB.	OPERA.EN INFORMAT	RECEPTI. TELEPHO.	SECRET. JURIDI.	SECRET. MEDICA.	SECRET. SERVICE	STENO-DACTYLO	PHOTOCOM POSITION	PHOTOLIT HOGRAPHI
	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	8.1	10.1	11.1
1. QUEBEC METRO	11	47	47	24	22	31	42	12	7	9
	1.8	7.8	7.8	4.0	3.7	5.1	7.0	2.0	1.2	1.5
	100.0	94.0	90.4	92.3	88.0	100.0	91.3	100.0	87.5	100.0
	1.5	6.5	6.5	3.3	3.0	4.3	5.8	1.7	1.0	1.2
2. EXTERIEUR	0	3	5	2	3	0	4	0	1	0
	0	2.5	4.1	1.7	2.5	0	3.3	0	.8	0
	0	6.0	9.6	7.7	12.0	0	8.7	0	12.5	0
	0	.4	.7	.3	.4	0	.6	0	.1	0
COLUMN TOTAL	11	5'	52	26	25	31	46	12	8	9
	1.5	6.9	7.2	3.6	3.5	4.3	6.4	1.7	1.1	1.2

V3

V4	PRESSIER	FOURRURE	AUX.PLOM B.CHAUFF	PEINTURE BATIMENT	BRIQUET. MACON.	DESSINA. GENERAL	DESSINA. PUBLICI.	ELECTRI. DE CONST	ELECTRON ICIEN	EST.DESS ELECTRI.
	12.1	13.1	16.1	17.1	18.1	19.1	20.1	21.1	22.1	24.1
1. QUEBEC METRO	12	1	9	5	0	35	9	32	22	12
	2.0	.2	1.5	.8	0	5.8	1.5	5.3	3.7	2.0
	85.7	50.0	100.0	83.3	0	97.2	100.0	86.5	100.0	92.3
	1.7	.1	1.2	.7	0	4.8	1.2	4.4	3.0	1.7
2. EXTERIEUR	2	1	0	1	6	1	0	5	0	1
	1.7	.8	0	.8	5.0	.8	0	4.1	0	.8
	14.3	50.0	0	16.7	100.0	2.8	0	13.5	0	7.7
	.3	.1	0	.1	.8	.1	0	.7	0	.1
COLUMN TOTAL	14	2	9	6	6	36	9	37	22	13
	1.9	.3	1.2	.8	.8	5.0	1.2	5.1	3.0	1.8

V3

V4	FRIGORIS ITE	MECANIQU E AUTO	MAGASIN. ATELIER	MACHINI. GENERAL	SOUDEUR GENERAL	ANALYSTE LABORAT.	MECA.VEH I.COMMER	SERVICE DE TABLE	ROW TOTAL
	26.1	28.1	29.1	30.1	31.1	32.1	35.1	37.1	
1. QUEBEC METRO	19	55	8	29	12	18	46	26	602
	3.2	9.1	1.3	4.8	2.0	3.0	7.6	4.3	83.3
	95.0	90.2	100.0	76.3	85.7	100.0	41.4	89.7	
	2.6	7.6	1.1	4.0	1.7	2.5	6.4	3.6	
2. EXTERIEUR	1	6	0	9	2	0	65	3	121
	.8	5.0	0	7.4	1.7	0	53.7	2.5	16.7
	5.0	9.8	0	23.7	14.3	0	58.6	10.3	
	.1	.8	0	1.2	.3	0	9.0	.4	
COLUMN TOTAL	20	61	8	38	14	18	111	29	723
	2.8	8.4	1.1	5.3	1.9	2.5	15.4	4.0	100.0

APPENDICE 18

Distribution des stagiaires selon leur secteur d'enseignement et le domaine (privé-public) de leur lieu de stage

V8	V3	1. COMMERCE SECRETA.	2. IMPRIME.	3. COUTURE, HABILLE	4. HYDROTECHNIQUE	5. MEUBLE ET CONST	6. DESSIN TECHNI.	7. ELECTROTECHNIQUE	8. MECANIQUE	9. EQUIPE. MOTORISE	10. ALIMENTATION	ROW TOTAL
1. PUBLIC	COUNT	156	15	0	8	3	12	30	12	15	0	251
	ROW PCT	62.2	6.0	0	3.2	1.2	4.8	12.0	4.8	6.0	0	34.7
	COL PCT	61.7	37.5	0	18.6	10.0	33.3	41.7	11.2	13.5	0	
	TOT PCT	21.6	2.1	0	1.1	.4	1.7	4.1	1.7	2.1	0	
2. PRIVE	COUNT	95	25	2	35	27	24	42	95	96	29	470
	ROW PCT	20.2	5.3	.4	7.4	5.7	5.1	8.9	20.2	20.4	6.2	65.0
	COL PCT	37.5	62.5	100.0	81.4	90.0	66.7	58.3	88.8	86.5	100.0	
	TOT PCT	13.1	3.5	.3	4.8	3.7	3.3	5.8	13.1	13.3	4.0	
3. INDETERMINE	COUNT	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	ROW PCT	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	.3
	COL PCT	.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOT PCT	.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
COLUMN TOTAL		253	40	2	43	30	36	72	107	111	29	723
		35.0	5.5	.3	5.9	4.1	5.0	10.0	14.8	15.4	4.0	100.0

Université du Québec
Institut national de la recherche scientifique

2700, rue Einstein
Case postale 7500, Ste-Foy, Québec
Téléphone: (418) 657-2560